

Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan di UD.Padma Sari

A.A.WAHYU PRADNYANA
M. TH. HANDAYANI*)
PUTU UDAYANI WIJAYANTI

Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas udayana
Jl. PB. Sudirman Denpasar 80232 Bali
Email: Handayanithrs2@gmail.com.

ABSTRACT

Analysis of Employee Satisfaction on UD. Padma Sari

The objective to be attained from this research is to find out the level of work satisfaction of employees of UD. Padma Sari working for more than three years and less than three years. The determination of the location is conducted by using *purposive* method, namely, a method which is intentionally conducted based on several considerations. The data analysis method applied is descriptive analysis method by using questionnaires measured with Likert Scale. Based on the result of research, it can be concluded that satisfaction level of employees working for UD. Padma Sari is included in the category of *Satisfied Enough* for employees working for less than three years and more than three years, with achievement score of 64.35% for employees working for more than three years and employees working for less than three years obtain the achievement score of 62.63%.

Keywords : purposive, work satisfaction of employee, and likert scale

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor produksi yang sangat penting bagi suatu perusahaan, dibandingkan dengan faktor-faktor produksi lainnya meliputi sumber daya alam (SDA), modal, serta keterampilan (*skill*) (Nawawi, 2005: 1). Sumber daya manusia dapat memberikan sumbangan kreativitas, bakat, dan tenaga bagi perusahaan. Sumbangan tersebut tertuang di dalam hal proses produksi barang dan jasa, pemasaran produk, pengawasan mutu produk, pengalokasian dana keuangan, dan perumusan strategi dalam menjalankan sistem yang ada (Nawawi, 2005: 2). Menurut Mangkunegara (2005: 117), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong perasaan diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya. Karyawan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, karyawan akan merasa tidak puas.

Menurut Hariandja (2002: 290), kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja sangat

mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, dan produktif atau memiliki hubungan dengan perilaku-prilaku yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pada kenyataannya, masih banyak perusahaan yang tidak mampu memberikan kepuasan kerja bagi karyawan yang dimilikinya. (Buhler *dalam* Rivai, 2008: 480) upaya organisasi berkelanjutan harus ditempatkan pada kepuasan kerja dan pengaruh ekonomi terhadap perusahaan. Pada pilihan yang paling mendasar, kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif setelah mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan itu tidak terpenuhi (Mathis dan Jackson, 2001).

UD. Padma Sari berlokasi di Jalan Kebo Iwa no 26, Br. Batuparas, Padangsambian Kaja, Denpasar. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan penyosohan beras gabah dan menjual bermacam-macam beras. UD. Padma Sari telah berdiri sejak tahun 1975 sampai sekarang, dimana awalnya perusahaan ini sangat kecil kini telah berkembang menjadi perusahaan yang tergolong besar. UD. Padma Sari juga telah mampu menghasilkan produknya sendiri yakni beras putri keraton dan beras putri bali.

1.2 Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan di UD. Padma Sari

2. Metode Penelitian

2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada UD. Padma Sari yang berlokasi di Jalan Kebo Iwa Br. Batuparas, Padangsambian Kaja, Denpasar. Adapun waktu penelitian dilaksanakan dari tanggal 25 Oktober sampai dengan 25 Desember 2012. Penentuan lokasi dilakukan dengan menggunakan metode *purposive*.

2.2 Jenis Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu :

1. Data kuantitatif yang digunakan misalnya berupa jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan.
2. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini seperti sejarah perusahaan, daftar nama karyawan, dan struktur organisasi perusahaan.

2.3 Analisis Data

Dalam penelitian ini, digunakan metode analisis deskriptif, karena variabel-variabel yang diamati bersifat kualitatif. Teknik pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Tingkat kepuasan kerja karyawan di UD. Padma Sari dinilai berdasarkan hasil kuesioner.

Tabel 1. Skor Tingkat Penilaian

Kode	Tingkat Penilaian	Skor
SP	Sangat Puas	5
P	Puas	4
CP	Cukup Puas	3
TP	Tidak Puas	2
STP	Sangat Tidak Puas	1

Data yang diperoleh tersebut di distribusikan ke dalam kategori atau kelas yang diinginkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$i = \frac{\text{Jarak}}{\text{Jumlah kelas}}$$

Keterangan :

i = Interval kelas.

Jarak = Selisih skor tinggi dengan skor terendah.

Jumlah Kelas = Banyaknya kelas yang diinginkan.

Nilai dari masing-masing kelas dapat diformulasikan dalam persentase. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Persentase Skor Kepuasan Kerja

Persentase Pencapaian Skor dari Skor Tertinggi	Tingkat Penilaian
>84 – 100	Sangat Puas
>68 – 84	Puas
>52 – 68	Cukup Puas
>36 – 52	Tidak Puas
20 – 36	Sangat Tidak Puas

3. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di UD. Padma Sari, seluruh karyawannya berjenis kelamin laki-laki, karena sebagian besar pekerjaan di UD. Padma Sari memerlukan gerak fisik.

Dilihat dari umur karyawan diperoleh gambaran mengenai usia karyawan seperti yang ditunjukkan pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Distribusi Karyawan Berdasarkan Kisaran Umur pada Tahun 2012

No.	kisaran umur	jumlah (orang)	Persentase (%)
1	<15	0	0,00
2	>15 – 64	30	100,00
3	>64	0	0,00
jumlah :		30	100,00

Dari Tabel 3 di atas dapat diketahui seluruh karyawan UD. Padma Sari berada pada usia produktif kerja (25 s.d. 44 tahun). Sebanyak 83,33% responden berada pada usia kerja (25 s.d. 44 tahun).

Jika dilihat dari status perkawinan dapat dilihat status karyawan UD. Padma Sari pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Distribusi Karyawan Berdasarkan Status pada Tahun 2012

No.	Status	Jumlah (orang)	Persentase
1	Lajang	20	66,67
2	Menikah	10	33,33
jumlah		30	100,00

Tabel 4 diatas menggambarkan bahwa jumlah responden yang berstatus lajang dua kali lipat dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berstatus menikah. Apabila dihubungkan dengan kebutuhan hidup tenaga kerja yang berstatus lajang lebih sedikit pengeluarannya di banding tenaga kerja yang sudah menikah.

Kemampuan yang dimiliki seseorang tidak terlepas dari latar belakang yang dimiliki. Semakin tinggi tingkat pendidikan, maka semakin tinggi juga kemampuan kerjanya. Adapun Tabel distribusi karyawan berdasarkan tingkat pendidikan di UD.Padma Sari, maka dapat dilihat pada Tabel 5 dibawah ini.

Tabel 5. Distribusi Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan pada Tahun 2012

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Tamatan SD	12	40,00
2	Tamatan SMP	13	43,33
3	Tamatan SMA	5	16,67
Jumlah :		30	100,00

Dari tabel 5 diatas menggambarkan jenjang pendidikan karyawan UD. Padma Sari dimana tamatan SMP lebih banyak dibandingkan dengan tamatan SD dan SMA yaitu sebesar 43,33%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah menempuh standar pendidikan 9 tahun.

Dilihat dari masa kerja responden dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini.

Tabel 6. Distribusi Karyawan Berdasarkan Masa Kerja pada Tahun 2012

No.	Tingkat Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	1 Tahun	3	10,00
2	2 Tahun	5	16,67
3	3 Tahun	7	23,33
4	4 Tahun	8	26,67
5	5 Tahun	7	23,33
Jumlah :		30	100,00

Sesuai dengan Tabel 6 diatas karyawan yang paling banyak berada pada tingkat masa kerja 4 s.d. 5 tahun. dengan demikian tenaga kerja tersebut tergolong dalam tenaga kerja senior, di mana tenaga kerja senior ini telah memahami sebagian besar dari kegiatan operasional perusahaan.

3.2 Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan UD. Padma Sari

Melihat besarnya akibat yang disebabkan oleh kepuasan kerja, maka perlu diadakan penelitian tingkat kepuasan kerja pada responden yang dapat digunakan sebagai pedoman bagi pihak personalia untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam perusahaan.

3.2.1 Gaji yang diterima karyawan (factor ekonomi)

Gaji yang diterima karyawan di UD. Padma Sari rata-rata sebesar Rp. 65.000,00 per harinya. Karyawan bekerja selama 26 hari per bulan jadi Rp. 65.000,00 x 26 hari kerja + Rp 100.000/Bulan (uang makan) = Rp. 1.790.000,00 dengan catatan selama sebulan karyawan tidak pernah ijin. Karyawan yang baru mulai bekerja mendapatkan gaji (Rp. 30.000,00 s.d. Rp. 50.000,00 per hari). Karyawan yang memperoleh gaji Rp. 30.000,00 x 26 hari kerja + Rp. 75.000/bulan (uang makan) = Rp. 855.000,00 per bulan, karyawan yang memperoleh gaji Rp. 50.000,00 x 26 hari kerja + Rp. 75.000/bulan (uang makan) = Rp. 1.325.000,00 perbulan selama 1 tahun selanjutna kenaikan gaji dipengaruhi prestasi kerja dari karyawan tersebut. Tunjangan kesehatan diberikan UD. Padma Sari kepada karyawannya, apabila mengalami kecelakaan selama masih berada di dalam jam kerja saja yaitu sebesar Rp.150.000,00, sedangkan diluar jam kerja perusahaan tidak memberi tunjangan kesehatan. Tunjangan hari raya yang diterima karyawan yakni sebesar Rp. 700.000,00hanya diberikan satu tahun sekali.

3.2.2 Faktor sosial

Untuk menilai kepuasan kerja selain gaji, lima faktor lainnya seperti hubungan dengan atasan, aspek sosial dalam bekerja, kondisi kerja, penghargaan, dan rasa aman dapat dilihat secara rinci pada Tabel 8. Pencapaian Skor Faktor-faktor Kepuasan Kerja Responden pada Tahun 2012.

Tabel 7. Pencapaian Skor Faktor-faktor Kepuasan Kerja Responden pada Tahun 2012

No	Faktor	Skor Maksimal	Pencapaian Skor	
			Masa Kerja Lebih dari 3 tahun	Masa Kerja Kurang dari 3 tahun
1	Hubungan dengan atasan	25	68,91	60,50
2	Aspek sosial dalam bekerja	25	63,45	65,50
3	Kondisi kerja	25	66,00	66,00
4	Penghargaan	25	60,91	60,50
5	Rasa aman	20	63,18	60,63
Jumlah		120	321,77	313,13
%			64,35	62,63
Kategori			Cukup Puas	Cukup Puas

Dari Tabel 8 diatas dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja lebih dari tiga tahun pencapaian skor tingkat kepuasan kerjanya sebesar 64,35%, pencapaian skor tertinggi berada pada faktor hubungan dengan atasan yaitu 68,91%, yang mempunyai gaya kepemimpinan motivatif. Faktor terkecil terdapat pada faktor penghargaan yaitu sebesar 60,91%. Sedangkan karyawan yang bekerja kurang dari tiga tahun tingkat kepuasan kerjanya lebih kecil yaitu sebesar 62,63%, dimana pencapaian skor terbesar diperoleh dari faktor kondisi kerja yaitu sebesar 66,00%. Responden merasa lokasi perusahaan yang tidak begitu jauh, masih di wilayah perkotaan, dan mudah di jangkau, sedangkan pencapaian skor terendah berada pada faktor hubungan dengan atasan dan pemberian penghargaan, kedua faktor tersebut memiliki jumlah skor yaitu sebesar 60,50%. Untuk melihat secara rinci masing-masing faktor, diuraikan sebagai berikut :

(a). Hubungan dengan Atasan

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Faktor Hubungan dengan Atasan

No.	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Puas	0	0,00
2	Puas	0	0,00
3	Cukup Puas	28	93,33
4	Tidak Puas	2	6,67
5	Sangat Tidak Puas	0	0,00
Jumlah		30	100.00

Tabel 8 menunjukkan bahwa pemimpin telah berhasil dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman, sehingga karyawan tidak merasa bekerja dengan di bawah tekanan. Dilihat dari Tabel 8 diatas terdapat dua responden yang memilih tidak puas, hal ini dikarenakan kurangnya tenaga kerja berinteraksi dan memperhatikan sikap-sikap atasannya selama bekerja.

(b) Aspek sosial dalam bekerja

Sebanyak 13,33% termasuk dalam kategori tidak puas yang disebabkan karena tenaga kerja tersebut pernah merasakan bermasalah dengan rekan kerjanya, seperti berbeda pendapat, adanya perlakuan berbeda dari rekan kerja lainnya. Sehingga masalah seperti itu dapat menimbulkan rasa tidak nyaman bagi sebagian tenaga kerja.

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Pencapaian Skor Aspek Sosial dalam Bekerja Tahun 2012

No.	Kategori	Jumlah (orang)	persentase (%)
1	Sangat Puas	0	0,00
2	Puas	1	3,33
3	Cukup Puas	25	83,33
4	Tidak Puas	4	13,33
5	Sangat Tidak Puas	0	0,00
Jumlah		30	100,00

(c) Kondisi kerja

Besarnya responden yang menjawab cukup puas atas kondisi kerja lingkungan kerja sebesar (96,67%) disebabkan karena terawatnya kebersihan lingkungan kerja, jam kerja yang diberikan cukup, dan pemberian hari libur kepada karyawan selama 2 hari seminggu.

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Faktor Kondisi Kerja Tahun 2012

No.	Kategori	Jumlah (orang)	persentase (%)
1	Sangat Puas	0	0,00
2	Puas	1	3,33
3	Cukup Puas	29	96,67
4	Tidak Puas	0	0,00
5	Sangat Tidak Puas	0	0,00
Jumlah		30	100,00

(d) Penghargaan

Tabel 12 diatas terdapat lima responden memilih tidak puas karena mereka belum pernah menerima penghargaan dalam bekerja. Hal yang menyebabkan tenaga kerja tersebut tidak memperoleh penghargaan karena tenaga kerja sering absen atau tidak hadir dalam bekerja sehingga mempengaruhi prestasi kerjanya di perusahaan ini.

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Faktor Penghargaan Tahun 2012

No.	Kategori	Jumlah (orang)	persentase (%)
1	Sangat Puas	0	0.00
2	Puas	3	10.00
3	Cukup Puas	22	73.33
4	Tidak Puas	5	16.67
5	Sangat Tidak Puas	0	0.00
Jumlah		30	100.00

(e). Rasa Aman

Pada Tabel 13 di atas terdapat delapan responden memilih tidak puas, hal yang menyebabkan delapan orang responden memilih tidak puas karena faktor asuransi jiwa yang diberikan masih kurang memadai karena hanya berlaku dalam jam kerja saja, selain itu asuransi jiwa yang diberikan juga tidak menanggung keluarga dari tenaga kerja.

Tabel 12. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Faktor Rasa Aman Tahun 2012

No.	Kategori	Jumlah (orang)	persentase (%)
1	Sangat Puas	0	0,00
2	Puas	4	13,33
3	Cukup Puas	18	60,00
4	Tidak Puas	8	26,67
5	Sangat Tidak Puas	0	0,00
Jumlah		30	100,00

Sumber : Diolah dari data primer

4. Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut.

- Karyawan UD. Padma Sari keseluruhan berjenis kelamin laki-laki. Sebagian besar karyawan berpendidikan SMP (SLTP), dan masa kerja terbanyak berada pada kisaran 4 tahun.
- Tingkat kepuasan kerja karyawan pada UD. Padma Sari termasuk dalam kategori Cukup Puas untuk karyawan yang bekerja selama kurang dari tiga tahun dan lebih dari tiga tahun, dengan pencapaian skor yakni untuk karyawan yang bekerja lebih dari tiga tahun sebesar 64,35%. Sedangkan karyawan yang bekerja kurang dari tiga tahun pencapaian skornya sebesar 62,63%. Hal ini menunjukkan tingkat kepuasan kerja karyawan UD. Padma Sari sudah cukup baik. Terlihat dari pencapaian skor yang diperoleh dari kuisioner yang disebarkan kepada karyawannya.

4.2 Saran

Hal yang perlu diperbaiki yaitu pemberian penghargaan dan pemberian rasa aman dalam bekerja. Kedua hal tersebut harus lebih diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di UD. Padma Sari.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada Ibu Jero Padma selaku pemilik UD. Padma Sari dan seluruh karyawan UD. Padma Sari yang telah bersedia memberikan penulis tempat penelitian dan data-data yang mendukung dalam penelitian ini. Sehingga penelitian dapat diselesaikan.

Daftar Pustaka

- Hariandja, M.T.E. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta
- Mangkunegara, A.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, Robert L. Dan Jhon H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Nawawi, H. 2005. *Perencanaan Sumberdaya Manusia untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Gajah Mana University press. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal.2008. *Manajemen Sumberdaya untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta.