
ANALISA KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI CV. REZEKI MEDAN**RAMADHAN HARAHAHAP, SE., M.Si.**Dosen Manajemen Pemasaran
Akademi Sekretari & Manajemen Cendana**ABSTRAK**

CV. Rezeki Medan bergerak di bidang distribusi bahan bangunan. Pada dasarnya, turnover karyawan merupakan hal yang lumrah, namun jika sering terjadi dalam waktu yang singkat, hal tersebut tidak wajar. Hal inilah yang terjadi di perusahaan tersebut dalam kurun waktu satu tahun terakhir ini. Dengan mewawancarai direktur di perusahaan ini (pada bulan Januari 2016), penulis memperoleh informasi bahwa turnover karyawan pada tahun 2015 tergolong tinggi dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Dalam setahun terjadi turnover sebanyak 18 orang, sedangkan biasanya turnover hanya sekitar 5 hingga 8 orang per tahun. Feriyanto dan Triana (2015:4) mengemukakan bahwa manajemen sudah ada sejak dahulu, di mana sejak manusia memenuhi kebutuhannya melalui bantuan orang lain sehingga manajemen terdapat dalam semua kegiatan manusia baik dalam rumah tangga, sekolah dan pemerintahan perusahaan. Metode pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode wawancara terstruktur. Moleong (2010:190) mendefinisikan wawancara terstruktur sebagai wawancara yang pewawancaranya menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan. Sebagian besar karyawan merasa kurang puas dengan gaji yang mereka terima saat ini. Mereka masih menerima gaji di bawah standar UMK Medan (Rp 2.307.000,00). Namun, bagi karyawan yang telah mendapat gaji di atas UMK Medan juga masih merasa kurang puas. Untuk sebagian karyawan, gaji belum cukup memenuhi kebutuhan hidup minimum. Untuk para atasan (karyawan di posisi manajerial yang lebih tinggi), gaji mereka sudah melebihi kecukupan minimum dari kebutuhan hidup mereka. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan CV. Rezeki Medan pada tahun 2016 masih dinilai kurang bagus. Hal ini dapat dilihat dari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain sebagian besar karyawan merasa kurang puas dengan gaji yang mereka terima saat ini.

Kata Kunci : Kepuasan kerja dan Kompensasi

Latar Belakang

Dalam era globalisasi ini, setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkat kinerja para karyawan sebagai sumber daya manusianya. Manusia sebagai unsur dalam perusahaan merupakan faktor yang berperan penting dalam menentukan sukses atau tidaknya suatu perusahaan. Dalam peningkatan kualitas dan profesionalisme, perusahaan harus berusaha memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal merupakan kunci utama pengembangan perusahaan agar perusahaan dapat berjalan lancar dan efisien. Sumber daya yang sifatnya dinamis memiliki kemampuan berkembang tanpa batas dan jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang terlatih dan profesional serta perusahaan yang memiliki peralatan yang canggih dari teknologi paling baru akan sulit dalam mencapai tujuannya.

Setiap individu yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang

berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Noor (2013:258) mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan di mana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui dan diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia akan puas secara lahir batin.

Kepuasan kerja merupakan pemikiran dan perasaan yang ditunjukkan dalam tindakan seseorang terhadap pekerjaan. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan meliputi berbagai aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur perusahaan, mutu pengawasan, dan sebagainya.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu yang bersangkutan maupun bagi perusahaan tempat dia bekerja.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sangat sulit diukur yang bersifat subjektif karena setiap orang selalu mempunyai keinginan-keinginan yang ingin dipenuhi namun setelah terpenuhi muncul lagi keinginan-keinginan lainnya, seakan-akan manusia itu tidak mempunyai rasa puas dan setiap karyawan mempunyai kriteria sendiri yang menyatakan bahwa dirinya telah puas.

Umumnya, kepuasan kerja bisa dilihat atau dikatakan puas dalam bekerja jika pendapatan yang diperoleh telah dapat mencukupi kebutuhan pekerja tersebut, dan dalam perusahaan tersebut karyawan merasakan nyaman dalam bekerja dan tidak mempunyai kekhawatiran lain seperti kurang cukup gaji yang diterima, tidak adanya jaminan kesehatan/keselamatan kerja dan jaminan masa tua atau pensiun.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas pada sub-bab sebelumnya, diketahui adanya indikasi kepuasan kerja karyawan yang rendah dikarenakan semakin tingginya turnover karyawan dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Mangkunegara (2011:118) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya *turnover*-nya lebih tinggi.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di CV. Rezeki Medan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini adalah sebagai referensi bacaan tentang kepuasan kerja karyawan di dalam sebuah perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini adalah sebagai masukan bermanfaat bagi CV. Rezeki Medan untuk dapat mengevaluasi kembali kepuasan kerja karyawannya serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan-karyawannya.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini, ruang lingkungannya adalah faktor-faktor kepuasan kerja karyawan di CV. Rezeki Medan pada tahun 2016. Penelitian dilakukan sejak bulan Januari 2016 hingga bulan Juli 2016.

Kerangka Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Feriyanto dan Triana (2015:4) mengemukakan bahwa manajemen sudah ada sejak dahulu, di mana sejak manusia memenuhi kebutuhannya melalui bantuan orang lain sehingga manajemen terdapat dalam semua kegiatan manusia baik dalam rumah tangga, sekolah, pemerintahan perusahaan, dan sebagainya.

Badriyah (2015:15) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan dalam mencapai tujuannya, organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistemnya, dan agar sistem ini berjalan, dalam pengelolaannya diperlukan beberapa aspek penting, seperti pelatihan, pengembangan, motivasi, dan aspek-aspek lainnya. Hal inilah yang menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Robbins dan Coulter (2010:265) menjelaskan bahwa manajemen SDM penting karena tiga alasan sebagai berikut:

- a. Manajemen SDM bisa menjadi sumber yang signifikan bagi keunggulan kompetitif, seperti yang ditunjukkan berbagai studi.
- b. Manajemen SDM menjadi bagian penting dari strategi organisasi. Meraih kesuksesan kompetitif melalui karyawan menyiratkan bahwa manajer harus mengubah pemikirannya terhadap para pekerja dan bagaimana mereka memandang hubungan kerja yang ada. Mereka harus bekerja sama dengan orang-orang dan memperlakukannya sebagai mitra, bukan semata-mata biaya yang harus diminimalisasi atau dihindari.
- c. Bagaimana organisasi memperlakukan orang-orangnya ternyata juga sangat mempengaruhi kinerja organisasi.

Menurut Tua (dalam Sunyoto, 2012:1), manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai “aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi.”

Yani (2012:4) menjelaskan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia terdiri atas beberapa fungsi yaitu:

- a. Fungsi Perencanaan (*Planning*)
Fungsi perencanaan merupakan fungsi MSDM yang sangat esensial karena menyangkut rencana pengelolaan SDM organisasi/perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- b. Fungsi Pengadaan (*Procurement*)
Fungsi pengadaan merupakan fungsi MSDM dalam usaha memperoleh jenis dan jumlah SDM yang tepat, melalui proses pemanggilan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan SDM yang diperlukan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan (*the right man in the right place*).
- c. Fungsi Pengembangan (*Development*)
Fungsi pengembangan merupakan fungsi MSDM dalam proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral SDM melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan diberikan harus sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa mendatang.

- d. Fungsi Kompensasi
Fungsi kompensasi merupakan fungsi MSDM dalam proses pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada SDM sebagai imbal jasa (*output*) yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.
- e. Fungsi Pengintegrasian
Fungsi pengintegrasian merupakan fungsi MSDM dalam mempersatukan kepentingan organisasi/perusahaan dengan kebutuhan SDM, sehingga akan dapat tercipta kerja sama saling menguntungkan.
- f. Fungsi Pemeliharaan
Fungsi pemeliharaan merupakan fungsi MSDM untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas SDM agar tercipta hubungan jangka panjang.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Denzin dan Lincoln dalam Moleong (2010:5) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada.

Adapun prosedur pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menemukan permasalahan yang akan diteliti pada lokasi penelitian dan meminta izin penelitian.
2. Mengajukan proposal judul penelitian ke pihak akademik, setelah disetujui, penelitian dilanjutkan.
3. Penulis merumuskan permasalahan penelitian dan mempelajari kajian-kajian literatur untuk membantu penelitian.
4. Penulis menentukan metode penelitian, metode pengumpulan data, dan metode analisa data yang akan dikumpulkan.
5. Penulis mengumpulkan data-data terkait dengan masalah tersebut melalui wawancara terstruktur.
6. Penulis menganalisa data-data yang telah terkumpul dengan metode analisa data yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman lalu menarik kesimpulan dari data yang diperoleh.
7. Terakhir, penulis menyimpulkan hasil penelitian secara keseluruhan dan memberikan saran-saran kepada perusahaan.

Adapun prosedur pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menemukan permasalahan yang akan diteliti pada lokasi penelitian dan meminta izin penelitian.
2. Mengajukan proposal judul penelitian ke pihak akademik, setelah disetujui, penelitian dilanjutkan.
3. Penulis merumuskan permasalahan penelitian dan mempelajari kajian-kajian literatur untuk membantu penelitian.
4. Penulis menentukan metode penelitian, metode pengumpulan data, dan metode analisa data yang akan dikumpulkan.
5. Penulis mengumpulkan data-data terkait dengan masalah tersebut melalui wawancara terstruktur.
6. Penulis menganalisa data-data yang telah terkumpul dengan metode analisa data yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman lalu menarik kesimpulan dari data yang diperoleh.

7. Terakhir, penulis menyimpulkan hasil penelitian secara keseluruhan dan memberikan saran-saran kepada perusahaan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan CV. Rezeki Medan pada tahun 2016 masih dinilai kurang bagus. Hal ini dapat dilihat dari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

1. *Pay satisfaction*
Sebagian besar karyawan merasa kurang puas dengan gaji yang mereka terima saat ini. Sebagian karyawan puas dengan gajinya karena sudah memenuhi kecukupan minimum dari kebutuhan hidup mereka.
2. *Promotion satisfaction*
Pelaksanaan kebijakan perusahaan tidak selalu konsisten padahal dulunya perusahaan selalu konsisten dengan kebijakan tersebut.
3. *Supervision satisfaction*
Kemampuan dan keahlian para atasan di perusahaan ini tergolong baik tetapi tidak semua atasan di perusahaan ini merupakan komunikator yang baik.
4. *Coworker satisfaction*
Sisi positif yang dimiliki sejumlah karyawan antara lain mau bekerja sama dan mau menolong rekannya ketika dalam kesulitan. Sementara itu, sisi negatif yang dimiliki beberapa rekan lainnya antara lain sikap acuh tak acuh dan mementingkan diri sendiri.
5. *Satisfaction with the work itself*
Untuk pekerjaan dalam kantor, sifatnya lebih monoton dan membosankan, sedangkan untuk pekerjaan lapangan lebih ada tantangannya dan tingkat kesulitannya juga lebih tinggi.

Saran

Beberapa saran yang diberikan oleh penulis dengan harapan dapat membawa kemajuan bagi perusahaan antara lain sebagai berikut:

1. Sebaiknya perusahaan mencoba untuk lebih memperhatikan faktor *pay satisfaction*, misalnya dengan meningkatkan pemberian kompensasi (gaji/upah) karyawan sesuai dengan harapan karyawan, namun hal ini tentunya disesuaikan dengan kontribusi yang telah karyawan berikan kepada perusahaan. Mangkunegara (2011:121) menjelaskan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.
2. Sebaiknya perusahaan lebih memperluas peluang promosi untuk para karyawan yang berprestasi dan juga memberikan pengakuan seperti penghargaan untuk karyawan yang berprestasi baik. Wibowo (2012) menjelaskan bahwa kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan.
3. Sebaiknya pihak perusahaan mengembangkan kemampuan para atasan sebagai komunikator yang baik melalui *training*. Yani (2012:4) menjelaskan adanya fungsi pengembangan dalam MSDM sebagai proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral SDM melalui pendidikan dan pelatihan.

4. Pihak perusahaan hendaknya memberikan bimbingan kepada para karyawan tentang pentingnya kerja sama dan kepedulian terhadap sesama rekan kerjanya karena adanya hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan penjelasan Wibowo (2012) tentang teori Dua Faktor bahwa hubungan dengan orang lain berpengaruh terhadap kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Perusahaan dapat memberikan variasi kerja kepada karyawan yang berada di kantor untuk mengurangi sifat monoton pekerjaan tersebut ataupun memberikan tantangan kepada karyawan agar mereka lebih bersemangat. Wibowo (2012) menjelaskan bahwa kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, salah satunya adalah sif