

ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV. MITRA BELAWAN FISHING MEDAN

¹WILLIAM VINCENT, ²HARTONO, ³WENY, ⁴YULIANA, ⁵NGAJUDIN NUGROHO

^{1,2,3,4,5}AKADEMI SEKRETARI MANAJEMEN CENDANA

williamvincent.cendana@gmail.com

ABSTRACT

Job satisfaction is defined as a pleasant or unpleasant emotional state in which employees view their work. Job satisfaction reflects one's feelings about their work. This is seen in the positive attitude of employees towards work and everything that is encountered in the work environment. Employee job satisfaction must be created as well as possible so that employee morale, dedication, love and discipline increase. The informants studied were employees at CV. Mitra Belawan Fishing Medan. The research method used is a qualitative method where the data obtained is based on interviews with data sources used are primary data. The formulation of the problem in this study, "How is the job satisfaction of employees in the CV. Belawan Fishing Partner? The purpose of this research is to find out and analyze job satisfaction of employees in the CV. Mitra Belawan Fishing Medan. In this study, we can see in the background the problem of the existence of several factors that occur in the company that cause dissatisfaction in working, namely: the company gives wages not in accordance with the UMR to employees, employees are only given a few allowances. From the results of these studies, the company has several deficiencies in employee job satisfaction. With that the researcher wants to give some suggestions to improve job satisfaction of employees in the company.

Keywords : Employee, Employee Satisfaction

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan, karena dari merekalah akan muncul suatu ide maupun inovasi yang akan sangat menentukan langkah perusahaan dalam mencapai tujuan (Hutajulu dan Supriyanto, 2013). Secara umum perusahaan menyatakan bahwa SDM merupakan salah satu faktor terpenting. Banyaknya industri yang berkembang di Indonesia saat ini harus didukung oleh manajemen yang baik dan disiplin, agar mampu bertahan dalam persaingan dunia industri (Mayasari dan Supriyanto, 2016). Berbagai macam cara agar perusahaan dapat memenangkan persaingan, salah satunya dengan mendorong karyawan dapat merasakan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Hal ini dapat terlihat dari sikap-sikap seorang karyawan, dimulai dari disiplin terhadap waktu, moral kerja, dan prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Jika karyawan memiliki perilaku yang disebutkan, maka dalam kurun waktu yang dekat, dia akan merasakan kepuasan kerja yang sangat tinggi, karena atasan akan memberikan hadiah ataupun bonus yang tinggi kepadanya, Meskipun Tidak semua karyawan memiliki tingkat ketelitian yang baik (Utama dkk, 2019). Berdasarkan batasan-batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat kita simpulkan bahwa kepuasan kerja yang sebenarnya adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Perusahaan harus berfokus pada kesejahteraan karyawan, yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. CV. Mitra Belawan Fishing merupakan tempat penjualan dan pelelangan ikan. Menurut informasi yang diketahui adanya karyawan di perusahaan tersebut mengeluh bahwa perusahaan tersebut kurang perhatian kepada karyawannya, contoh perusahaan memberi upah tidak sesuai dengan UMR kepada karyawan, karyawan hanya di beri sedikit tunjangan. Hal ini dapat menyebabkan adanya ketidakpuasan kerja karyawan di CV. Mitra Belawan Fishing.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan kerja didefinisikan oleh Handoko (2014 : 193) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini kelihatan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat.

Fungsi Kepuasan Kerja

Menurut As'Ad (Sunyoto 2012) tentang penelitian di bidang kepuasan kerja itu sendiri menyatakan bahwa (1) Usaha untuk menemukan faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja serta kondisi-kondisi yang mempengaruhinya. Dengan mengetahui hal ini orang akan dapat menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar karyawan bisa lebih merasa bahagia dalam bekerja, dan (2) Usaha untuk melihat bagaimana dampak dari kepuasan kerja terhadap sikap dan tingkah laku orang terutama tingkah laku kerja seperti produktivitas, absentisme, kecelakaan akibat kerja dan sebagainya. Dengan mengetahui hal ini orang dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam memotivasi karyawan serta mencegah kelakuan-kelakuan yang dapat merugikan. Dalam rangka usaha mendapatkan rumusan atau definisi yang lebih tepat dan bersifat komprehensif mengenai kepuasan kerja itu sendiri.

Teori Kepuasan Kerja

Teori-teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada yang lainnya. Teori- teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja Menurut Sunyoto (2013 : 27), terdapat beberapa teori tentang kepuasan kerja antara lain :

a. *Discrepancy Theory* (Teori Perbedaan/Ketidaksesuaian)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1961). Dia mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila seorang karyawan memperoleh lebih besar dari yang diharapkannya (discrepancy positif), maka karyawan tersebut akan menjadi puas, sebaliknya jika memperoleh lebih kecil dari yang diharapkannya (discrepancy negatif), maka terjadi ketidakpuasan.

b. *Equity Theory* (Teori Keadilan)

Teori ini dikembangkan oleh Adams tahun 1963, pendahulu dari teori ini adalah Zalzenik (1958) yang dikutip dari Locke (1969). Prinsip teori ini yaitu orang-orang akan merasa puas dan tidak puas, tergantung apakah dia merasakan adanya keadilan (equity). Perasaan equity dan inequity atas situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas dan sekantor dipengaruhi oleh motivasi.

c. *Need Fulfilment Theory* (Teori Pemenuhan Kebutuhan)

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan tergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin banyak kebutuhan yang terpenuhi, maka semakin puas pula karyawan tersebut, demikian pula sebaliknya karyawan akan merasa tidak puas jika kebutuhannya tidak terpenuhi. Hierarki kebutuhan Maslow dapat dijadikan sebagai tolak ukur pemenuhan kebutuhan karyawan. Kebutuhan-kebutuhan dasar dari seorang karyawan terdiri dari (1) Kebutuhan fisiologi, (2) Kebutuhan akan rasa aman, (3) Kebutuhan untuk dicintai, (4) Kebutuhan untuk dihargai, dan (5) - Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

d. *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor)

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaan, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor-faktor pemeliharaan (*hygiene factors*) terdiri dari (1) Kebijakan perusahaan dan administrasi (*company policies*), (2) - Supervisi (*supervision*), (3) Hubungan interpersonal dengan rekan kerja, (4) Hubungan interpersonal dengan atasan, (5) Gaji salary (*salary*), (6) Keamanan kerja (*Security*), dan (7) Kondisi kerja (*working conditions*). Sedangkan faktor-faktor motivator terdiri dari (1) Prestasi (*achievement*), (2) Penghargaan (*recognition*), (3) Kenaikan pangkat (*advancement*), (4) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), dan (5) Tanggung jawab (*responsibility*).

Herzberg selanjutnya menetapkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah 2 (dua) hal yang berbeda. Teori ini yang membedakan dua kelompok faktor pekerjaan. Kelompok yang pertama berhubungan dengan aspek intrinsik pekerjaan yang disebut sebagai faktor motivator atau faktor intrinsik kelompok kedua berhubungan dengan lingkungan pekerjaan atau

faktor ekstrinsik.

Faktor pemeliharaan (*hygiene factor*) menyebabkan banyak ketidakpuasan bila faktor tersebut tidak ada. Tetapi memberi motivasi jika faktor itu ada. Sebaliknya motivator membimbing ke arah motivasi yang kuat dan pemuasan bila faktor itu ada, tetapi tidak menyebabkan ketidakpuasan jika faktor tersebut tidak ada.

Menurut Burt (Sunyoto, 2012), faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor hubungan antar karyawan antara lain hubungan antara manajer dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, dan sugesti dari rekan kerja.
2. Faktor individual antara lain hubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaan, usia orang dengan pekerjaan, dan jenis kelamin.
3. Faktor keadaan keluarga karyawan.
4. Rekreasi, meliputi pendidikan.

Karyawan yang puas mungkin dapat dilihat dari karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja di perusahaan, atau mungkin perusahaan memberikan fasilitas yang lebih yang membuat karyawan betah dan akhirnya bertahan untuk bekerja lebih, dalam jangka waktu lama di perusahaan. Sedangkan karyawan yang tidak puas dapat dilihat dari karyawan yang merasa perusahaan belum memberikan upah yang sesuai dengan harapannya. merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerjanya.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tingkat penjelasan, metode penelitian terdiri atas 3 jenis yaitu deskriptif, asosiatif dan komparatif. Penulis menggunakan metode penelitian deskriptif untuk penelitian ini. Menurut Widi (2010:84), metode deskriptif adalah metode penelitian yang menggambarkan semua data atau keadaan subjek / objek penelitian dan kemudian analisa didasarkan pada kenyataan yang sedang berlangsung saat ini dan upaya berikutnya adalah untuk memecahkan masalah.

Pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting dalam penelitian, karena itu seorang peneliti harus terampil dalam mengumpulkan data agar mendapatkan data yang valid (Anggraini, 2019). Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara. Esterberg (Sugiyono, 2010) mendefinisikan wawancara sebagai "pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui pertanyaan dan tanggapan, sehingga komunikasi dan pembangunan bersama makna tentang topik tertentu". Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara terstruktur, pemilihan metode wawancara terstruktur sebagai metode pengumpulan data karena penulis menyusun pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden. Sumber data dalam penelitian ini adalah orang-orang yang memberikan informasi melalui metode wawancara. Mereka adalah 5 karyawan CV. Mitra Belawan Fishing Medan. Dalam menentukan sampel penelitian (dalam hal ini mereka diwawancarai), menggunakan teknik purposive sampling. Teknik sampling ini merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sampel ini lebih cocok digunakan untuk penelitian kualitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi. Kriterianya yaitu masa kerja dari karyawan tersebut. Penulis memilih karyawan yang masa kerjanya sudah sekitar 5 (lima) tahun untuk dijadikan sampel yaitu sebanyak 5 (lima) orang karyawan. Selanjutnya digunakan triangulasi sumber karena penulis memeriksa kredibilitas data dengan menggunakan metode wawancara kepada beberapa orang yang di wawancarai sebagai sumber data.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada dalam proses penelitian ini, penulis mencoba untuk meneliti dan melakukan pengumpulan data dengan cara melaksanakan wawancara langsung kepada karyawan yang bekerja di CV. Mitra Belawan Fishing Medan. Penulis mengumpulkan data yang telah penulis peroleh dari wawancara (interview) terhadap karyawan CV. Mitra Belawan Fishing Medan. Berikut ini hasil wawancara tahap pertama yang peneliti lakukan di CV. Mitra Belawan Fishing Medan. Berdasarkan hasil wawancara, peneliti mengambil kesimpulan dimana menganalisa, meringkas dan menggunakan bahasa ilmiah untuk jawaban tersebut. Dengan penarikan kesimpulan, peneliti menganalisa kredibilitas data dari sumber data yang didapatkan, yaitu menganalisa jawaban sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan dari wawancara, sebagai berikut :

1. Sikap pemimpin terhadap karyawan kurang bagus karena selalu menekan karyawan dan tidak peduli dengan anggota, namun pemimpin tersebut tidak pelit berbagi ilmu kepada anggotanya.

2. Perusahaan tidak mencapai kepuasan karyawan karena gaji tidak diterima pada waktunya dan jarang adanya kenaikan gaji, bahkan jika ada, hanya naik sedikit saja.
3. Karyawan kurang puas dengan pekerjaan karena kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan.
4. Karyawan yang bekerja di CV. Mitra Belawan Fishing Medan rata-rata sudah sekitar 3 dan 4 tahun.
5. Karyawan merasa tidak nyaman karena perusahaan ini memiliki banyak aturan dan membuat tekanan terhadap karyawan.
6. Hubungan antar karyawan cukup baik, mereka semua saling memahami antar sesama.
7. Lingkungan kerja di perusahaan ini kurang memuaskan, karyawan sering merasa tidak nyaman dikarenakan tempat parkir yang sempit dan kecil.
8. Fasilitas yang tidak lengkap membuat karyawan tidak betah bekerja di perusahaan ini.
9. Pemimpin mengatur perusahaan dengan baik dan tidak menunjukkan rasa sombong kepada karyawannya, dan pemimpin juga bisa diajak bersosialisasi.
10. Karyawan tidak akan ada kenaikan pangkat, karena kerja bertahun-tahun tidak akan ada karir yang baik, selama atasan tidak keluar/resign, maka karyawan tidak perlu mengharapkan kenaikan pangkat.
11. Posisi karyawan di perusahaan tidak pernah naik, hal ini menyebabkan tidak adanya kepuasan kerja.
12. Tidak adanya pengaruh status sosial didalam perusahaan ini, karena perusahaan tidak memandang status sosial karyawannya.

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa karyawan menyatakan sikap pemimpin kurang berkenan karena menganggap menekan karyawan dan tidak peduli dengan anggota, namun demikian pemimpin tersebut tidak pelit berbagi ilmu kepada anggotanya. Karyawan kurang puas dengan pekerjaan mereka karena kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan. Karyawan yang bekerja di CV. Mitra Belawan Fishing Medan rata-rata sudah sekitar 3 dan 4 tahun. Karyawan merasa tidak nyaman karena perusahaan ini memiliki banyak aturan dan membuat tekanan terhadap karyawan. Hubungan antar karyawan cukup baik, mereka semua saling memahami antar sesama. Lingkungan kerja di perusahaan ini kurang memuaskan, karyawan sering merasa tidak nyaman dikarenakan tempat parkir yang sempit dan kecil. Fasilitas yang tidak lengkap membuat karyawan tidak betah bekerja di perusahaan ini. Pemimpin mengatur perusahaan dengan baik dan tidak menunjukkan rasa sombong kepada karyawannya, dan pemimpin juga bisa diajak bersosialisasi. Karyawan tidak akan ada kenaikan pangkat, karena kerja bertahun-tahun tidak akan ada karir yang baik, selama atasan tidak keluar/resign, maka karyawan tidak perlu mengharapkan kenaikan pangkat. Posisi karyawan di perusahaan tidak pernah naik, hal ini menyebabkan tidak adanya kepuasan kerja. Tidak adanya pengaruh status sosial didalam perusahaan ini, karena perusahaan tidak memandang status sosial karyawannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dapat disimpulkan bahwa karyawan belum mencapai kepuasan kerja karyawan, hal ini akan dapat mengganggu produktivitas kerja yang selanjutnya dapat berdampak pada kinerja perusahaan. Diperlukan satu langkah khusus terutama sikap maupun cara komunikasi pimpinan yang harus dapat terjalin lebih positif, namun demikian sikap pimpinan yang mau berbagi pengetahuan dan ilmu ternyata sangat diapresiasi oleh karyawan. Diperlukan suatu kebijakan remunerasi yang tepat, sehingga karyawan dapat memperoleh imbal kerja yang sepadan dengan pekerjaan dan kompetensinya, termasuk merit system guna mengembangkan karir dan pangkat karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Utama, T., Ivone, I., Han, W. P., Berluidaham, B., & Megawati, M. (2019, February). Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Dinamika Lubsindo Utama Medan. In *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)* (Vol. 1, No. 1).
- Anggraini, D. (2019). Analisis Pengawasan Sistem Pengajaran di Edu Smart Learning Center Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1).
- Aziz, Anhar. 2009. *Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Laut United Medan*: USU Medan.
- Handoko, 2014. *Manajemen Personalialia & Sumberdaya manusia*.BPFE- Yogyakarta.
- Hutajulu, S. M., & Supriyanto, S. (2013). Tinjauan Pelaksanaan Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Pada PT. Inalum

- Kabupaten Batubara. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 2(2), 30-39.
- Mayasari, D., & Supriyanto, S. (2016). Analisis Pengendalian Persediaan Bahan Baku Menggunakan Metode EOQ (Economic Order Quantity) pada PT. Suryamas Lestari Prima. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 5(1), 26-32.
- Sabardi, W. (2013). *Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Ecogreen Medan* : Universitas Sumatera Utara Medan.
- Sarosa, Samiaji. 2012. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Permata Puri Media.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : CV Andi Offset.
- Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sunyoto, 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Putra, Nusa. 2013. *Penelitian Kualitatif IPS*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.