
ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ARISTA JAYA LESTARI (WULING PONTIANAK)**Steven¹, Mochammad Faisal Fadli²**STIE Indonesia Pontianak¹²

INFO ARTIKEL**Riwayat Artikel:**

Received : Mei 27th, 2024

Revised : Mei 5th, 2024

Accepted : Juni 10th, 2024

Keywords:

Job Satisfaction

Kata Kunci:

Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze employee job satisfaction at PT. Arista Jaya Lestari (Wuling Pontianak). Employee job satisfaction is an important element in increasing productivity and achieving the goals of the company itself. The formulation of the problem in this research is how is the job satisfaction of employees at PT Arista Jaya Lestari (Wuling Pontianak). The method used is descriptive method. The population in this study were all employees, totaling 30 people. The samples taken were the entire population used as a sample, namely 30 respondents. The results of this study indicate that the company is very concerned about employee satisfaction at work. The company creates a comfortable and safe working atmosphere, thereby motivating employees to achieve the targets and goals desired by the company. This of course has a positive impact on the development and progress of the company itself.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepuasan kerja karyawan pada PT. Arista Jaya Lestari (Wuling Pontianak). Kepuasan kerja karyawan merupakan elemen penting dalam meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT Arista Jaya Lestari (Wuling Pontianak). Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 30 orang. Sampel yang diambil adalah seluruh populasi dijadikan sampel yaitu berjumlah 30 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat memperhatikan kepuasan karyawan dalam bekerja. Perusahaan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman, sehingga membuat karyawan termotivasi untuk mencapai target dan sasaran yang diinginkan oleh perusahaan. Hal ini tentu saja membawa dampak positif bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan itu sendiri.

^{*}Corresponding author :

Address : STIE Indonesia Pontianak

E-mail : faisal.sw88@gmail.com

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan atau organisasi melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu berusaha untuk memperoleh laba / profit, karena perusahaan akan dianggap berhasil atau sukses jika mampu menghasilkan laba / profit dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Namun tidak terlepas dari itu tujuan utamanya adalah memajukan dan mensejahterakan karyawan, karena karyawan merupakan aset bagi perusahaan.

Setiap perusahaan yang didirikan memiliki tujuan yang ingin dicapai. Adapun tujuan yang ingin dicapai tergantung pada kebijaksanaan masing-masing perusahaan. Tujuan perusahaan akan tercapai apabila perusahaan dapat menjalankan fungsinya dengan baik, didukung seorang pemimpin yang baik, dan mempunyai suatu departemen personalia yang dapat mengatur dan mengelola sumber daya manusia supaya dapat mempergunakan semua faktor produksi secara efektif dan efisien. Disamping faktor produksi, faktor manusia juga merupakan faktor yang sangat menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan asset perusahaan yang sangat penting.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka (T. Hani. Handoko, 2012). Kepuasan karyawan menjadi penting karena merupakan salah satu kunci mendorong moral, disiplin, dan kinerja dengan memperhatikan faktor kepuasan kerja karyawan maka karyawan dalam bekerja akan senantiasa disertai dalam perasaan senang dan tidak terpaksa serta mempunyai semangat yang tinggi.

PT Arista Jaya Lestari (Wuling Pontianak) merupakan suatu perusahaan swasta yang bergerak di dalam bidang penjualan mobil (kendaraan roda empat). PT Arista Jaya Lestari di Pontianak sejak berdiri sampai sekarang selalu memberikan kepuasan kerja terhadap karyawannya. Tetapi sejauh mana keberhasilan manajemen PT Arista Jaya Lestari (Wuling Pontianak) dapat dilihat dan diukur dengan jumlah karyawan dan jumlah tenaga kerja yang masuk dan keluar pada perusahaan PT. Arista Jaya Lestari (Wuling Pontianak).

Berikut ini tabel jumlah karyawan dan jumlah tenaga kerja yang masuk dan keluar pada perusahaan PT. Arista Jaya Lestari di Kota Pontianak.

Tabel 1
Jumlah Karyawan PT. Arista Jaya Lestari (Wuling Pontianak)

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2017	25	1	0	26
2018	26	3	0	29
2019	29	1	0	30
2020	30	0	0	30
2021	30	0	0	30

Sumber: PT. Arista Jaya Lestari (Wuling Pontianak) 2022

Dari tabel 1 diatas terlihat bahwa perputaran karyawan pada PT. Arista Jaya Lestari (Wuling Pontianak) meningkat dari tahun 2017 s/d 2021, yang dimana pada tahun 2017 berjumlah 25 orang sekarang pada tahun 2021 bertambah menjadi 30 orang. Hal ini membuktikan bahwa karyawan senang dan betah bekerja di PT. Arista Jaya Lestari (Wuling Pontianak).

Dari uraian-uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan judul “**Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Arista Jaya Lestari (Wuling Pontianak)**”.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Menurut Abdurrahmat (2016:25) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa/upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan.

Menurut Achmaddkk (2018:44), kepuasan kerja difungsikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerjanya ialah karyawan yang memiliki tingkat kehadiran dan perputaran kerja yang baik, pasif dalam serikat kerja, dan memiliki prestasi kerja yang lebih baik dari karyawan lainnya. Sedangkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan memberikan dampak bagi perusahaan berupa kemangkiran karyawan, perputaran kerja, kelambanan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengunduran diri lebih dini, aktif dalam serikat kerja, terganggu kesehatan fisik dan mental karyawannya.

Dari pernyataan beberapa ahli di atas mengenai pengertian kepuasan kerja, dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

METODA PENELITIAN

Bentuk Penelitian

Bentuk penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah salah satu metode penelitian yang dimana penelitian berupa angka-angka dan menganalisis menggunakan *statistic* (Sugiyono, 2014). Penelitian kuantitatif merupakan studi yang diposisikan sebagai bebas nilai (*value free*). Dengan kata lain, penelitian kuantitatif sangat ketat menerapkan prinsip-prinsip objektivitas. Objektivitas itu diperoleh antara lain melalui penggunaan instrumen yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

Dari penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang dimana subjek tersebut memiliki kualitas tertentu yang diterapkan oleh peneliti yang kemudian akan dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan pada PT. Arista Jaya Lestari (Wuling Pontianak) yang

berjumlah 30 orang. Sedangkan Sampel Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2017:78), “Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus.

Jumlah keseluruhan sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden, adapun kriteria dalam pengambilan sampel sebagai berikut :

1. Responden sudah bekerja lebih dari 2 tahun.
2. Responden masih bekerja di Wuling Pontianak.
3. Responden berdomisili di kota Pontianak.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data skunder. Data primer ialah data yang bersumber dari sumber pertama sebagai narasumber. Data primer diperoleh penulis dari penyebaran secara langsung ke lapangan angket atau kuesioner yang disebar kepada responden yaitu karyawan yang bekerja. Sedangkan data sekunder ialah data yang dibantu *software* untuk dapat memudahkan peneliti menyelesaikan masalah perhitungan yang ada.

Teknik Analisis Data

Agar data yang dikumpulkan dapat dimanfaatkan, maka data tersebut diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga nantinya dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan.

- a. Analisa Kuantitatif
Analisa data kuantitatif adalah analisa data yang menggunakan data yang berbentuk angka-angka yang diperoleh sebagai hasil pengukuran atau penjumlahan (Suparno, 2015:27).
- b. Analisa Deskriptif
Analisis ini bertujuan untuk meninjau jawaban dari responden terhadap masing-masing pertanyaan yang menjadi instrumen penelitian. Dalam hal ini dikemukakan untuk mengenai deskripsi jawaban responden terhadap variabel-variabel, sehingga akan dapat diketahui intensitas kondisi masing-masing variabel.

Menurut Sugiyono (2017:8) metode yang digunakan menganalisis jawaban responden dan kuesioner telah disebarkan. Adapun teknik analisa yang digunakan sebagai berikut :

- a. Distribusi Frekuensi
$$\text{Persentase} = \frac{\sum x}{n} \times 100\%$$

Keterangan :

$\sum x$ = Hasil Jumlah Responden

N = Jumlah Responden

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kuesioner dari sampel sebanyak 30 orang menunjukkan karyawan pada PT. Arista Jaya Lestari (Wuling Pontianak) responden yang paling banyak adalah

yang berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebesar 23 orang (76.6%) sedangkan untuk perempuan sebanyak 7 orang (23.3%). Kondisi ini selaras dengan pendapat Edison, dkk (2016) berpendapat bahwa tenaga kerja laki-laki memiliki ketegasan dalam bertindak, memiliki kemampuan fisik serta motivasi yang tinggi, namun kurang teliti dan kurang empati dalam memandang sesuatu. Untuk kondisi usia karyawan responden terbesar berusia 26–30 tahun sebanyak 16 orang (53.3%), 31–40 tahun sebanyak 10 orang (33.3%), 43–49 tahun sebanyak 4 orang (13,4%). Kondisi ini memiliki harapan agar kinerja karyawan dapat jauh lebih maksimal karena berada dalam golongan usia produktif. Kemudian untuk tingkat pendidikan secara umum dapat dilihat bahwa dari 30 responden sebagian besar adalah pendidikan terakhirnya S1 sebesar 46.7% (14 orang), diploma sebesar 33,3% (10 orang) dan SMU sebesar 20.0% (6 orang).

1. Pekerjaan Itu Sendiri

Tabel 2
Tanggapan Responden Mengenai Indikator Pekerjaan Itu Sendiri Pada PT. Arista Jaya Lestari (Wuling Pontianak)

No	Indikator	Keterangan	F	%	B	S	K
1	Tanggapan responden mengenai kemampuan dalam menjalankan tugas	1. Sangat Puas	13	43,3	65	4,1	Puas
		2. Puas	8	26,7	32		
		3. Cukup Puas	9	30	27		
		4. Tidak Puas	-	-	-		
		5. Sangat Tidak Puas	-	-	-		
		Jumlah	30	100	124		
2	Tanggapan responden mengenai seberapa penting pekerjaan yang dilakukan tersebut bagi orang lain	1. Sangat Baik	22	73,3	110	4,7	Sangat Puas
		2. Baik	8	26,7	32		
		3. Cukup Baik	-	-	-		
		4. Tidak Baik	-	-	-		
		5. Sangat Tidak Baik	-	-	-		
		Jumlah	30	100	142		

Sumber : Data Olahan, 2024

2. Rekan Kerja

Tabel 3
Tanggapan Responden Mengenai Rekan Kerja Pada PT. Arista Jaya Lestari (Wuling Pontianak)

No	Indikator	Keterangan	F	%	B	S	K
1	Tanggapan responden mengenai terciptanya hubungan baik pada rekan kerja	1. Sangat Puas	23	76,7	115	4,8	Sangat Puas
		2. Puas	7	23,3	28		
		3. Cukup Puas	-	-	-		
		4. Tidak Puas	-	-	-		
		5. Sangat Tidak Puas	-	-	-		
		Jumlah	30	100	143		
2	Tanggapan responden mengenai adanya dorongan dari rekan kerja agar lebih berprestasi	1. Sangat Puas	18	60	90	4,6	Sangat Puas
		2. Puas	12	40	48		
		3. Cukup Puas	-	-	-		
		4. Tidak Puas	-	-	-		
		5. Sangat Tidak Puas	-	-	-		
		Jumlah	30	100	138		

Sumber : Data Olahan, 2024

3. Tunjangan

Tabel 4
Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan Yang Diberikan Kepada Karyawan Oleh PT Arista Jaya Lestari (Wuling Pontianak)

No	Indikator	Keterangan	F	%	B	S	K
1	Tanggapan responden mengenai atasan memberikan jaminan sosial kepada karyawan	1. Sangat Puas	28	93,3	140	4,9	Sangat Puas
		2. Puas	2	6,7	8		
		3. Cukup Puas	-	-	-		
		4. Tidak Puas	-	-	-		
		5. Sangat Tidak Puas	-	-	-		
		Jumlah	30	100	148		
2	Tanggapan responden mengenai adanya kehadiran dalam	1. Sangat Puas	20	66,6	100	4,6	Sangat
		2. Puas	10	33,4	40		
		3. Cukup Puas	-	-	-		

	bekerja	4. Tidak Puas	-	-	-		Puas
		5. Sangat Tidak Puas	-	-	-		
		Jumlah	30	100	140		

Sumber : Data Olahan, 2024

4. Promosi

Tabel 5
Tanggapan Responden Mengenai Promosi Pada PT Arista Jaya Lestari (Wuling Pontianak)

No	Indikator	Keterangan	F	%	B	S	K
1	Tanggapan responden mengenai karyawan diberikan jabatan sesuai dengan keahlian yang dimiliki	1. Sangat Puas	25	83,3	125	4,8	Sangat Puas
		2. Puas	5	16,7	20		
		3. Cukup Puas	-	-	-		
		4. Tidak Puas	-	-	-		
		5. Sangat Tidak Puas	-	-	-		
		Jumlah	30	100	145		
2	Tanggapan responden mengenai adanya kesempatan yang sama dalam menduduki posisi puncak	1. Sangat Puas	24	80	120	4,8	Sangat Puas
		2. Puas	6	20	24		
		3. Cukup Puas	-	-	-		
		4. Tidak Puas	-	-	-		
		5. Sangat Tidak Puas	-	-	-		
		Jumlah	30	100	144		

Sumber : Data Olahan, 2024

5. Gaji

Tabel 5
Tanggapan Responden Mengenai Gaji Yang Diberikan Pada PT. Arista Jaya Lestari (Wuling Pontianak)

No	Indikator	Keterangan	F	%	B	S	K
1	Tanggapan responden mengenai gaji yang diterima memenuhi kebutuhan dasar yang layak	1. Sangat Puas	18	60	90	4,6	Sangat Puas
		2. Puas	12	40	48		
		3. Cukup Puas	-	-	-		
		4. Tidak Puas	-	-	-		
		5. Sangat Tidak Puas	-	-	-		
		Jumlah	30	100	138		
2	Tanggapan responden mengenai adanya ketepatan waktu dalam membayar gaji oleh perusahaan	1. Sangat Puas	21	70	105	4,7	Sangat Puas
		2. Puas	9	30	36		
		3. Cukup Puas	-	-	-		
		4. Tidak Puas	-	-	-		
		5. Sangat Tidak Puas	-	-	-		
		Jumlah	30	100	141		

Sumber : Data Olahan, 2024

Kepuasan Kerja merupakan sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dan kontribusinya bagi perusahaan..

Berikut adalah tabel rata-rata jawaban responden terhadap indikator kepuasan kerja karyawan.

Tabel 6
Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden

No	Kepuasan Kerja		Kategori
	Indikator	Skor rata-rata	
1	Pekerjaan itu sendiri	4,7	Sangat Puas
2	Rekan kerja	4,8	Sangat Puas
3	Tunjangan	4,9	Sangat Puas
4	Promosi	4,8	Sangat Puas
5	Gaji	4,7	Sangat Puas

Sumber : Data Olahan, 2024

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut. Tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Arista Jaya Lestari (Wuling Pontianak) termasuk dalam kategori sangat puas hal ini terlihat dari pencapaian skor yang diperoleh dari kuisioner yang disebarkan kepada karyawannya. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat memperhatikan kepuasan karyawan dalam bekerja. Bagaimana perusahaan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman, sehingga membuat karyawan dapat mencapai target dan sasaran yang diinginkan oleh perusahaan. Hal ini tentu saja membawa dampak positif bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan itu sendiri.

Saran

- a. Mempertahankan hubungan kerja yang lebih baik antara sesama karyawan, karyawan dengan atasan, dan interaksi yang baik.
- b. Bagi karyawan PT Arista Jaya Lestari (Wuling Pontianak) agar lebih baik dalam meningkatkan cara bekerjanya agar tercapai efektifitas yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dewi, Desilia Purnama dan Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pamulang – Tangerang Selatan: UNPAM Press*.
- Edison, E., Anwa, Y., Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fahmi, Irham. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Firmansyah, M. Anang dan Budi W. Mahardhika. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta. Deepublish.
- Fransiska Ekobelawati, Zulimi Zulimi & Marjono. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Di PT. Swadaya Mukti Prakarsa Ketapang*. JES (Jurnal Ekonomi STIEP). Vol. 8 No. 1
- Ghazali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamali, A.F. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hartatik, Indah Puji. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua puluh tiga. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hj. Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan & Pembangunan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Political Science.
- Inke Risky Alifa & Abdul Mubaraq. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Kalimantan*

- Barat. Prosiding Seminar Nasional Program Studi Ekonomi Islam. Vol. 1. ISSN 3026-2488.
- Judge, S. Robbins, T. (2017). Perilaku Organisasi Organisasi. Sociology.
- Mangkunegara, A.P. (2017). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Meindro Waskito & Maelani Indah Kartini. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Trimuri Karya Cipta Kinerja. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 3 No. 2.
- Nurdin, Ismail dan Hartati, Sri (2019) Metodologi Penelitian Sosial. Surabaya. ISBN. Media Sahabat.
- Rizani Ramadhan, Efa Irdhayanti & Mazayatul Mufrihah. (2024). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Mitra Grou. Vol 7. ISSN: 3025-3292.
- Sadikin, A., Misra, I., Hudin, M.S. (2020). Pengantar Manajemen dan Bisnis. Yogyakarta: K-Media.
- Sopiah & Sangadji, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sumardjo, M., Priansa, D.J. (2018). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Winardi. (2018). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wibowo. (2018). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajagrafindo Persada.