

STRATEGI PENINGKATAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT TAMAN SRIWEDARI

Jeffry Saputro

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: jeffrysaputro@gmail.com

Abstrak—Karyawan merupakan pemegang peran utama sebagai penggerak roda perusahaan apabila karyawan memiliki produktivitas yang tinggi maka laju roda perusahaan akan makin kencang. Rasa puas karyawan merupakan tugas dari perusahaan, yang puas dengan apa yang diperoleh lebih dari apa yang diharapkan dari perusahaan, karyawan akan cenderung memiliki motivasi terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga berdampak pada produktivitas perusahaan tersebut. Oleh karena itu penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan dan strategi apa yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan PT Taman Sriwedari didapatkan bahwa strategi yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan sistem penggajian yang bersifat adil dan layak kepada karyawan baik secara finansial maupun non finansial, dibentuknya strategi kesempatan untuk maju atau promosi yang berupa golongan upah merupakan penghargaan atas kinerja yang baik dari karyawan terhadap perusahaan sehingga karyawan memiliki motivasi terhadap pekerjaannya dan mendapat rasa puas tersendiri, dibentuknya strategi kondisi kerja di lingkungan perusahaan yang nyaman, aman dan kondusif serta rekan kerja yang saling menghargai satu dengan lain dapat membuat karyawan puas dan bekerja dengan baik fokus dengan target yang telah ditentukan perusahaan.

Kata kunci- Strategi, kepuasan kerja, karyawan

I. PENDAHULUAN

Semakin banyaknya perusahaan besar maupun kecil di Indonesia semakin padatnya persaingan antar perusahaan. Setiap perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan yang kompetitif untuk mencapai keunggulan bersaing tersebut, diharapkan semua aspek pekerjaan dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitasnya. Salah satu aspek terpenting dalam menciptakan suatu keunggulan bersaing adalah dengan meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang dimiliki perusahaan yaitu karyawan.

Karyawan merupakan pemegang peran utama sebagai penggerak roda kehidupan perusahaan apabila karyawan memiliki produktivitas yang tinggi maka laju roda perusahaanpun akan makin kencang. Karyawan yang puas dengan apa yang diperoleh lebih dari apa yang diharapkan dari perusahaan mereka akan cenderung memiliki motivasi. Robbins dan Judge (2008), mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya untuk bekerja

dengan baik. Sebaliknya jika kepuasan karyawan dalam bekerja rendah, maka cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang membosankan sehingga menyebabkan terjadi tingginya tingkat keluar masuk karyawan, ketidakhadiran, pemogokan, dan tindakan-tindakan negatif lainnya yang dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Dari itu suatu keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja penyebab para karyawan dapat bekerja dengan puas di perusahaan, dengan tercapainya kepuasan karyawan saat bekerja, secara tidak langsung membuat produktivitas akan meningkat.

Perusahaan memberikan kebijakan-kebijakan yang baru kepada para karyawan dan untuk mencegah terjadinya perselisihan atau sengketa yang dapat terjadi antara para pihak yang terlibat dalam suatu hubungan kerja yakni perusahaan dan karyawan dengan penuh pertimbangan-pertimbangan yang cukup serius serta lebih aktif dalam memahami apa yang menjadi keluhan para bawahan, maka dibuatlah perjanjian bersama antara perusahaan dan para karyawan yang dinamakan KKB (Kesepakatan Kerja Bersama). KKB terbentuk karena tidak adanya rasa kepuasan, ketidakadilan, ketidaknyamanan bagi para karyawan dalam bekerja di perusahaan, demikian pula bagi perusahaan yang didapat atas kinerja karyawan tidak memuaskan. Perjanjian kerja bersama mengikat pihak-pihak yang bertandatangan didalamnya dan secara otomatis peraturan lama perusahaan tidak berlaku lagi dengan adanya perjanjian kerja bersama.

Tujuan dari perjanjian kerja bersama adalah menentukan kondisi-kondisi kerja dan syarat-syarat kerja, mengatur hubungan antara atasan dengan pekerja, mengatur hubungan antara pengusaha atau organisasi pengusaha dengan organisasi pekerja. Perjanjian kerja bersama ini akan berfungsi efektif bila kedua belah pihak melaksanakan dengan prinsip itikad yang baik dan sukarela, setelah diberlakukan atau di tetapkannya kesepakatan kerja bersama dampak positif mulai timbul di perusahaan. Perusahaan merasakan mendapatkan angkatan kerja yang berkualitas dan bermotivasi tinggi, produktivitas kerja yang tinggi dan berkelanjutan sehingga perusahaan akan bisa lebih berfokus terhadap pengembangan produk baru dan produksi, mengurangi perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha sehingga terciptanya suasana kerja yang damai dan menekankan kepada serikat pekerja/serikat buruh untuk mengurangi penggunaan mogok kerja dan lebih mendahulukan perundingan dan negosiasi.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka tujuan peneliti dalam penelitian ini adalah strategi apa yang dilakukan perusahaan untuk peningkatan kepuasan kerja

karyawan dan apa faktor utama yang dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan di dalam PT Taman Sriwedari.

II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif bersifat deskriptif. Pendekatan kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia dalam kehidupan. Moleong (2007) mengemukakan bahwa metodologi kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati, metode ini sering disebut juga metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (natural setting).

Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data Primer data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian, data primer pada penelitian ini diperoleh melalui hasil observasi dan wawancara dari pimpinan dan karyawan PT Taman Sriwedari. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian. Data yang tidak diperoleh secara langsung dari sumber informasi, melainkan diperoleh dari pihak lain, antara lain kajian teori yang menunjang yang diperoleh dari internet dan hasil penelitian terdahulu. Selain itu dikumpulkan pula data tentang profil perusahaan dan karyawan, struktur organisasi perusahaan seperti data pegawai, serta data penunjang lainnya yang didapat dari PT Taman Sriwedari

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara mendalam. Wawancara mendalam merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab dengan maksud untuk menggambarkan atau memperoleh informasi mengenai orang, kejadian, kegiatan, organisasi, perasaan dan sebagainya yang dilakukan oleh dua pihak (Sugiyono, 2008). Wawancara dilakukan tanya jawab kepada pihak yang terkait yaitu :

Narasumber 1 : Direktur PT Taman Sriwedari yaitu Bapak Suwanto. Hal-hal yang ingin ditanyakan mengenai strategi-strategi peningkatan kepuasan kerja yang diterapkan di PT Taman Sriwedari, tujuannya untuk mengetahui Strategi apa yang dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, alasan apa memakai strategi itu dan sejauh mana dampaknya pada kinerja perusahaan.

Narasumber 2 : Manajer dari PT Taman Sriwedari yaitu Bapak Bahtiar untuk membahas penerapan strategi kepuasan kerja karyawan, tujuannya untuk mengetahui Strategi apa yang dilakukan untuk meningkatkan kepuasaan kerja karyawan, alasan apa memakai strategi itu dan sejauh mana dampaknya pada kinerja perusahaan.

Narasumber 3 : Pegawai/karyawan bagian produksi PT Taman Sriwedari yang bernama Bapak Wahyu. Tujuannya untuk mengetahui kepuasan bapak Wahyu dalam bekerja, faktor-faktor yang membuat puas atau tidak puasnya bekerja di PT Taman Sriwedari, dan untuk mengetahui saran apa yang pegawai ingin sampaikan kepada perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan

Narasumber 4 : Pegawai/karyawan bagian gudang PT Taman Sriwedari yang bernama Bapak Ari. Tujuannya untuk

mengetahui kepuasan bapak ari dalam bekerja, faktor-faktor yang membuat puas atau tidak puasnya bekerja di PT Taman Sriwedari. Dokumentasi Mencari dan mengumpulkan data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, rapat, agenda dan sebagainya. Mengumpulkan data yang dimiliki PT Taman Sriwedari guna mendukung penelitian ini yang diharapkan bisa membantu peneliti menganalisis masalah yang diangkat pada penelitian ini.

Teknik analisis data merupakan kegiatan mengubah data hasil penelitian menjadi informasi yang dapat digunakan untuk mengambil kesimpulan dalam suatu penelitian. Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisa dimulai dari mengumpulkan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi

1. Reduksi data

Data dari lapangan akan masuk di dalam tahap reduksi data yang berfungsi sebagai menyeleksi data agar memperoleh sebuah informasi yang lebih fokus dan disesuaikan dengan kebutuhan.

2. Penyajian data (data display)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian. Menguraikan komponen-komponen yang terkait dalam penggajian, kesempatan maju, kondisi kerja kepuasan karyawan terhadap gaji yang diterima dan dampak kinerja pada karyawan.

3. Penarikan kesimpulan (conclusion)

Data yang telah disajikan, kemudian dideskripsikan untuk dapat ditarik sebuah kesimpulan dari data tersebut. Kesimpulan dapat berupa kesimpulan tetap ataupun kesimpulan akhir, bergantung pada situasi apakah pada tahap awal data-data yang dipaparkan sudah konsisten atau tidak

Keabsahan penelitian menggunakan triangulasi sumber dilakukan dengan menggunakan metode pengamatan dan wawancara. (Moleong 2007) Menyatakan bahwa pengamatan perlu dilakukan untuk memperoleh keyakinan terhadap keabsahan data dengan jalan mengamati sendiri atau yang berarti mengamati langsung peristiwanya, kemudian mencatat perilaku dan kejadian sebagaimana yang terjadi pada keadaan sebenarnya. Dalam penelitian ini keabsahan data akan diuji dengan cara membandingkan data hasil wawancara keempat narasumber pada PT Taman Sriwedari.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan strategi peningkatan kepuasan kerja karyawan untuk mengetahui apa saja yang perusahaan lakukan dalam meningkatkan kepuasan karyawan didapati dari analisis tersebut adalah

Strategi penggajian yang dibuat perusahaan berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada karyawan dapat membuat karyawan PT Taman sriwedari puas dengan insentif finansial maupun non finansial yang bersifat. Membuat gaji pokok model golongan upah sabagai dasar gaji pokok A1 yang merupakan golongan upah terendah yang nominalnya sama dengan UMR, hingga sampai D4 sebagai golongan upah tertinggi yang memiliki bertujuan untuk memotivasi karyawan untuk lebih bekerja dengan baik, tekun, dan benar sehingga karyawan juga berusaha mendapat pemasukan yang lebih

banyak lagi. Uang absensi, uang absensi yang diberikan karyawan bertujuan untuk membuat karyawan untuk tidak membolos kerja dan meminimal absensi karyawan yang kebanyakan diperusahaan lain absensi merupakan masalah yang cukup berat. Uang masa kerja yang diberikan karyawan bertujuan untuk membuat karyawan merasa dihargai atas royalitasnya selama bekerja diperusahaan, sehingga karyawan bisa bekerja secara baik dan tetap fokus di PT Taman Sriwedari tanpa melihat perusahaan lainnya sebagai alternatif. Penggajian lain yang diberikan perusahaan berpacu bonus dan jaminan kerja, yaitu berupa tunjangan uang pensiun, uang jaminan keselamatan kerja, dan uang jaminan kesehatan kerja. dan bonus lain yang berasal dari absensi pegawai selama satu tahun yang diberikan bersamaan dengan pemberian THR.

Kesempatan untuk promosi jabatan dan strategi promosi kenaikan golongan upah merupakan Strategi perusahaan yang diterapkan diperusahaan untuk kepuasan karyawan atas dedikasi dan harapan yang baik dari perusahaan dan terbukti dapat membuat karyawan puas dengan strategi ini, Hal ini bertujuan untuk karyawan PT Taman sriwedari bekerja baik, bekerja dengan tekun, dan tidak absen terhadap perusahaan kemudian karyawan mendapat apa yang karyawan mau yaitu adanya promosi kenaikan golongan upah yang artinya mendapat naik gaji dari pada sebelumnya sehingga karyawan PT Taman Sriwedari dihargai atas kinerja selama ini dalam perusahaan.

Kebersihan tempat lingkungan kerja merupakan pendukung kepuasan kerja karyawan. Adanya kepala bagian umum yang mengurus segala sesuatu perlengkapan mengenai kebersihan membuat lingkungan perusahaan, toilet bersih dan rapi serta pengaturan sirkulasi udara juga diperhatikan demi karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan puas akan lingkungan perusahaan yang bersih, rapi dan nyaman, untuk mendukung itu semua maka perusahaan juga memberikan tata tertib yang sudah tertulis di beberapa tempat diperusahaan dan yang ketahuan melanggar akan diberikan sanksi baik kepada karyawan maupun atasan. Lokasi perusahaan yang berada jauh dari kebisingan perkotaan membuat suasana bekerja lebih tenang dari keramaian perkotaan dan dapat mendukung kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang. Adanya kepala bagian masing-masing yang bertujuan untuk selalu mengawasi, mengarahkan dan memberikan masukan kepada karyawan jika mengalami kesulitan saat bekerja membuat karyawan menjadi nyaman bekerja, dan adanya kepala bagian HRD yang berguna untuk menampung segala aspirasi karyawan dan kemudian disampaikan kepada atasan membuat karyawan puas atas apa yang dirasakan

Analisis Faktor-faktor Utama Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan teori pemenuhan kebutuhan menurut Mangkunegara (2001) menjelaskan bahwa teori kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Oleh karena itu, seorang pegawai akan merasa puas apabila pegawai mendapatkan yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Teori tersebut sesuai dengan apa yang dirasakan karyawan PT Taman sriwedari, berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada karyawan, karyawan mengaku puas dengan gaji yang didapat sehingga

kebutuhan dapat terpenuhi, selain kebutuhan materi karyawan juga mendapat kebutuhan non materi seperti jaminan keselamatan kerja, jaminan kecelakaan kerja dan dana pensiun. Robbins (2002) menyebutkan ada beberapa faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan yaitu : Pekerjaan menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung

Faktor yang paling utama yang dapat menimbulkan kepuasan karyawan dalam bekerja di PT Taman Sriwedari berdasarkan teori dan wawancara yang dilakukan kepada karyawan adalah ganjaran yang pantas dimana sistem upah yang adil, tidak meragukan dan segaris dengan harapan karyawan, kepuasan karyawan akan terwujud bila upah didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan komunitas (Robbins, 2002). Dalam perusahaan karyawan digaji sesuai dengan tingkat golongan upah yang dimiliki, golongan upah tersebut didapat karyawan dari kinerja karyawan atau tingkat ketrampilan karyawan selama bekerja di PT Taman Sriwedari.

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan guna menjawab rumusan masalah. Beberapa kesimpulan tersebut terdiri dari:

1. strategi penggajian merupakan faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja, karena pemberian insentif baik secara finansial maupun non finansial dapat menimbulkan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan (gibson, 2003)
2. strategi kesempatan maju yang diterapkan perusahaan PT Taman Sriwedari untuk karyawan dapat mendukung kepuasan kerja karyawan, adanya kesempatan meningkatkan posisi atau dipromosikan mendorong kepuasan kerja yang dapat meningkatkan ketrampilan dalam bekerja yang telah diberikan kepada karyawan (gibson, 2003)
3. Kondisi kerja dapat mendukung kepuasan kerja karyawan di PT Taman Sriwedari, suatu kondisi atau suasana di tempat kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Sikap antara karyawan dan atasan di sekitar tempat kerja yang ramah dan kondisi fisik yang baik dan nyaman menyebabkan karyawan betah dan merasa puas di tempat kerja (gibson, 2003)
4. Faktor yang paling utama yang dapat menimbulkan kepuasan karyawan dalam bekerja di PT Taman Sriwedari berdasarkan teori dan wawancara yang dilakukan kepada karyawan adalah ganjaran yang pantas atau penggajian dimana sistem upah yang adil, tidak meragukan dan segaris dengan harapan karyawan, kepuasan karyawan akan terwujud bila upah didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan komunitas (Robbins, 2002)

DAFTAR PUSTAKA

Gibson. (2003). Organisasi, (Edisi Kedelapan). Ahli Bahasa Djarkasih, Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.

- Mangkunegara, P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya..
- Moleong, L. J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. (2009). *Organizational Behavior*, Pearson Prentice Hall, United State Of America, New York.
- Robbins, S.P. (2002). *Perilaku Organisasi (Edisi ketujuh)*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: ALFABETA.