

ANALISIS KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. IDS MARKETING INDONESIA

Lania Muharsih

Email: lania.muharsih@ubpkarawang.ac.id

Fakultas Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang

Abstract. This study aims to determine the level of job satisfaction of employees at PT. IDS Marketing Indonesia. The subjects in this study were all employees of PT. IDS Marketing Indonesia, amounting to 48 employees. The results of the reliability analysis show that the job satisfaction scale has a reliability coefficient of 0.904 which means that the job satisfaction scale is very reliable. The results showed that there were 2 people or 4.2% of employees who had job satisfaction in the high category, 42 people or 87.5% of employees had job satisfaction in the medium category, and 4 people or 8.3% of employees had job satisfaction at the level low. As for things that become the three main focus for increasing employee job satisfaction at PT. IDS Marketing Indonesia is a physical environment of work, colleagues, and salaries.

Keywords: Job Satisfaction, Marketing.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. IDS Marketing Indonesia. Subyek pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. IDS Marketing Indonesia yang berjumlah 48 orang karyawan. Hasil analisis reliabilitas menunjukkan bahwa skala kepuasan kerja memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,904 yang berarti skala kepuasan kerja ini sangat reliabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 2 orang atau 4,2% karyawan yang memiliki kepuasan kerja pada kategori tinggi, 42 orang atau 87,5% karyawan memiliki kepuasan kerja pada kategori sedang, dan 4 orang atau 8,3% karyawan memiliki kepuasan kerja pada tingkat rendah. Adapun hal yang menjadi tiga fokus utama untuk peningkatan kepuasan kerja karyawan di PT. IDS Marketing Indonesia adalah lingkungan fisik kerja, rekan kerja, dan gaji.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Marketing.

Pengantar

Setiap individu tentu mempunyai tujuan hidup dan akan berusaha untuk mencapainya. Tujuan individu tersebut akan berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya karena pengetahuan dan pengalamannya pun berbeda. Namun demikian, setiap individu akan sama dalam satu hal yaitu ingin memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Pemenuhan kebutuhan hidup ini akan dianggap sebagai tujuan pokok manusia. Untuk mencapai tujuan itu, setiap individu harus melakukan aktivitas-aktivitas atau kegiatan tertentu.

Manusia secara kodratnya memiliki kemampuan yang terbatas. Oleh karena itu, ada kalanya manusia tidak dapat melakukan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuannya itu dengan sendirian saja. Manusia dapat menggunakan tenaga orang lain dalam arti dapat bekerjasama dengan orang lain dalam mencapai tujuannya atau berorganisasi. Pada organisasi ini diperlukan pula manajemen, yaitu

usaha untuk mengkoordinasikan semua tugas yang dilakukan individu dan mengarahkannya kepada tujuan yang hendak dicapai. Organisasi dapat dipandang sebagai suatu wadah atau tempat individu bekerjasama melakukan kegiatan-kegiatan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Arus globalisasi saat ini membutuhkan suatu perbaikan yang berkepanjangan dari setiap perusahaan. Bagi perusahaan, suatu pembahasan mengenai kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas individu dengan cara membuat perilaku yang efektif pada karyawan dalam bekerja. Perilaku karyawan yang mendorong pencapaian tujuan perusahaan merupakan sisi lain yang harus diperhatikan, di samping penggunaan mesin-mesin modern sebagai suatu hasil kemajuan dalam bidang teknologi, karena tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan aset utama bagi suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia perlu diperhatikan bila perusahaan

ingin mempertahankan dan memperkuat posisinya dalam persaingan yang semakin ketat di era globalisasi ini.

Sumber daya manusia yang ada di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci bagi perusahaan agar dapat berkembang secara optimal.

Kepuasan kerja merupakan salah satu unsur yang harus ada pada setiap bidang pekerjaan. Tanpa adanya kepuasan kerja individu tidak akan bekerja seperti yang diharapkan sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai. Dengan demikian perlu disadari bahwa setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing karyawan. Moh. As'ad (2001: 101) mengatakan bahwa semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai

dengan keinginan karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan juga sebaliknya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung lebih mencerminkan penaksiran dari karyawan tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa yang akan datang.

Robbins (2001: 24) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaan, dimana selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan individu yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya tersebut.

Selanjutnya Locke (dalam Ashar Sunyoto Munandar, 2001: 350) menyatakan bahwa perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan

atau ketidakpuasan kerja cenderung lebih mencerminkan penaksiran dari karyawan tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa yang akan datang. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan merasa senang dengan pekerjaannya tersebut. Namun demikian, rasa puas itu bukan keadaan yang tetap karena dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan-kekuatan dari dalam maupun dari luar.

Demikian halnya dengan Davis (Mangkunegara, 2001: 117) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan menyokong atau tidak menyokong karyawan terhadap pekerjaannya. Jadi, kepuasan kerja menyangkut perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya, seperti seseorang yang puas akan pekerjaannya cenderung semangat dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

PT. IDS Marketing Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang

bergerak di bidang pendistribusian produk-produk kesehatan, mulai dari obat-obatan hingga alat-alat kesehatan. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu manajer PT. IDS Marketing Indonesia diketahui adanya ketidakpuasan pada salah satu tim kerja yang diduga karena adanya rasa tidak puas terhadap rekan kerja dikarenakan sulitnya membangun kerjasama di antara beberapa orang karyawan.

Menurut Robbins (2001: 157) ada tiga alasan mengapa manajer seharusnya peduli dengan kepuasan kerja. Pertama, karyawan yang tidak puas lebih sering mangkir kerja dan lebih besar kemungkinannya untuk mengundurkan diri. Kedua, karyawan yang puas mempunyai kesehatan yang lebih baik dan usia yang lebih panjang. Ketiga, kepuasan pada pekerjaan dibawa ke kehidupan karyawan di luar pekerjaan.

Kepuasan kerja memberikan keuntungan bagi perusahaan dan juga bagi karyawan itu sendiri. Keuntungan bagi perusahaan seperti bertambahnya mutu, kelancaran kegiatan perusahaan, dan produktivitas yang meningkat.

Sedangkan bagi karyawan antara lain dapat menyelesaikan tugas dengan baik, meningkatkan kerjasama antar karyawan, mampu terus-menerus meningkatkan potensi diri yang dimiliki, dan bebas mengekspresikan perasaan-perasaannya. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja akan menimbulkan berbagai dampak negatif seperti pemogokan karyawan, pindah kerja, atau kerja secara lamban. Hal ini tentunya akan dapat berakibat kerugian bagi perusahaan itu sendiri.

Landasan Teori

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang dianggap penting oleh suatu organisasi atau perusahaan karena memiliki implikasi langsung dan tidak langsung terhadap produktivitas, tingkat kemangkiran, dan kesehatan karyawan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Locke (dalam Munandar, 2001: 350) mendefinisikan kepuasan kerja

sebagai berikut: "*The appraisal of one's job as attaining or allowing the attainment of one's important job values, providing these values are congruent with or help fulfill one's basic needs.*" Jadi, karyawan yang puas akan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya. Selanjutnya Locke (dalam Munandar, 2001: 350) menambahkan bahwa perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan atau ketidakpuasan kerja cenderung lebih mencerminkan penaksiran dari karyawan tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa yang akan datang.

Demikian halnya dengan Davis (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2001: 117) yang mengemukakan bahwa "*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work.*" Artinya, kepuasan kerja merupakan perasaan menyokong atau tidak menyokong karyawan terhadap pekerjaannya. Jadi, kepuasan kerja menyangkut perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini

tampak dalam sikap positif karyawan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya, seperti seseorang yang puas akan pekerjaannya cenderung semangat dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Robbins (2001: 24) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaan, dimana selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan individu yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya tersebut.

Menurut Sondang P. Siagian (1994: 295) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Selanjutnya Howell dan Dipboye (dalam Ashar Sunyoto Munandar, 2001: 350) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau

tidak suka karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Jewell dan Siegall (1998: 529) bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Tiffin (dalam Munandar, 2001: 104) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, dan kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Kemudian Blum (dalam Ashar Sunyoto Munandar, 2001: 104) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individual di luar kerja. Jadi, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Moh. As'ad (2001: 104) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini berarti bahwa

konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja sebagai interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya dan determinasinya, meliputi perbedaan karyawan maupun situasi lingkungan pekerjaannya.

Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Herzberg (dalam Robbins, 2001: 169) membagi faktor-faktor kepuasan kerja menjadi dua kelompok yaitu:

1. *Satisfier (motivator)*, merupakan karakteristik pekerjaan yang dapat memacu seseorang bekerja dengan lebih baik dan merupakan faktor-faktor yang membuktikan sebagai sumber kepuasan kerja, yang mencakup lima hal yaitu:
 - a. Pencapaian prestasi kerja (*Achievement*)
Yaitu adanya kesempatan untuk menunjukkan prestasi yang lebih baik dari sebelumnya dan yang diperoleh melalui usaha serta kemampuannya.
 - b. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Yaitu kewajiban individu untuk menjalankan fungsi jabatan yang ditugaskan kepadanya sesuai dengan kemampuan dan pengarahan yang diterimanya.

- c. Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)

Yaitu menyangkut karakteristik dari pekerjaan seperti apakah suatu pekerjaan itu rutin, membutuhkan inisiatif, atau membutuhkan kreatifitas yang menantang.

- d. Pengakuan (*Recognition*)

Yaitu suatu keadaan di mana karyawan memperoleh penghargaan berupa status kepegawaian, pujian, dan kenaikan jabatan dari atasan karena hasil unjuk kerjanya.

- e. Pengembangan diri (*Promotion*)

Yaitu besar kecilnya kemungkinan karyawan mendapatkan kesempatan untuk maju dan berkembang dalam pekerjaannya.

Kehadiran faktor ini akan menimbulkan kepuasan kerja akan

tetapi tidak hadirnya faktor ini akan mengakibatkan ketidakpuasan dalam bekerja.

2. *Dissatisfiers (hygiene factor)*, merupakan faktor-faktor yang merupakan sumber ketidakpuasan kerja, mencakup tujuh hal yaitu:

a. Rekan kerja (*Co-worker*)

Yaitu apakah rekan-rekan kerja dapat diajak bekerja sama, memiliki kompetensi, bersahabat, dan saling tolong-menolong.

b. Gaya penyeliaan (*Quality and technical supervisor*)

Gaya penyeliaan yang dimaksud yaitu kualitas dan bentuk pengarahan dan bimbingan yang diterima dari atasan.

c. Hubungan interpersonal (*Relation with other*)

Hubungan yang dimaksud yaitu kualitas hubungan antar pribadi di antara teman sejawat dan antara atasan serta bawahan.

d. Gaji atau upah (*Salary*)

Gaji yaitu semua imbalan dalam bentuk uang yang diberikan

kepada karyawan oleh perusahaan.

e. Keamanan kerja (*Job security*)

Keamanan kerja yaitu kondisi dari pekerjaan yang dimiliki, kelangsungan hidup perusahaan, jaminan hari tua, tunjangan-tunjingannya, status kepegawaian, tingkat kepangkatan, serta kedudukan dalam organisasi.

f. Kebijakan organisasi (*Organization polices*)

Yaitu rangkaian kejadian yang merupakan peraturan dan prosedur administrasi yang diambil pihak organisasi untuk kepentingan karyawan dan pekerjaan.

g. Kondisi lingkungan fisik kerja (*Physical working conditions*)

Yaitu kondisi fisik dimana karyawan bekerja, seperti cahaya, sirkulasi udara, suhu, atau peralatan kerja.

Perbaikan terhadap kondisi dan situasi ini akan mengurangi ketidakpuasan kerja tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan kerja

karena bukan merupakan sumber kepuasan.

Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Menurut Munandar (2001) ada beberapa dampak dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja, di antaranya:

1. Dampak terhadap produktivitas

Mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika karyawan mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik (misalnya rasa telah mencapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (misalnya gaji) yang diterima kedua-duanya adil dan wajar serta diasosiasikan dengan unjuk kerja yang unggul. Jika karyawan tidak mempersepsikan ganjaran intrinsik dan ekstrinsik berasosiasi dengan unjuk kerja maka kenaikan dalam unjuk kerja tidak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja.

2. Dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja

Berkesimpulan bahwa ketidakhadiran dan berhenti bekerja

merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mungkin mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Perilaku ini karena akan mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

Robbins (Munandar, 2001: 366-367) menyatakan bahwa ketidakpuasan pada karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan, atau menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka. Adapun cara-cara dalam mengungkapkan ketidakpuasan kerja tersebut yaitu:

- a. Keluar (*exit*): Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan, termasuk mencari pekerjaan lain.
- b. Menyuarakan (*voice*): Ketidakpuasan kerja yang

diungkapkan melalui usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, termasuk memberikan saran perbaikan atau mendiskusikan masalah dengan atasan.

- c. Mengabaikan (*neglect*): Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, termasuk misalnya sering absen atau datang terlambat, upaya berkurang, kesalahan yang dibuat semakin banyak.
- d. Kesetiaan (*loyalty*): Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan menunggu secara pasif sampai kondisinya menjadi lebih baik, termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar dan percaya bahwa perusahaan dan manajemen akan melakukan hal yang tepat untuk memperbaiki kondisi.

3. Dampak terhadap kesehatan

Ukuran-ukuran dari kepuasan kerja merupakan peramal yang baik bagi longevity atau panjang umur atau rentang kehidupan. Salah satu temuan yang penting dari kajian yang

dilakukan oleh Kornhauser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja ialah bahwa untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari karyawan bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dari kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi.

Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental serta kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif juga pada yang lain.

Metode Penelitian

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik sensus yaitu suatu teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama dijadikan sampel penelitian

(Hadi, 2001: 75). Dalam penelitian ini yang akan menjadi subyek penelitian adalah seluruh karyawan PT. IDS Marketing Indonesia yang berjumlah 48 orang karyawan.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa skala yang mengukur kepuasan kerja karyawan untuk mengungkap seberapa besar kepuasan kerja pada subyek penelitian yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan faktor-faktor kepuasan kerja menurut Herzberg (dalam Munandar, 2001) yang meliputi dua faktor yaitu *satisfier* dan *dissatisfiers*. Pada penelitian ini peneliti menggunakan skala model *Likert*. Pada skala *Likert*, pilihan jawaban terdiri atas lima alternatif jawaban, yaitu sangat sesuai, sesuai, netral, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai. Skala kepuasan kerja ini terdiri dari 48 butir pernyataan yang disusun atas 24 butir pernyataan *favourable* dan 24 butir pernyataan *unfavourable*.

Uji validitas dilakukan melalui program SPSS versi 16.0 dengan cara

membandingkan *Alpha Cronbach* dan *Alpha If Item Deleted*. Jika *Alpha If Item Deleted* lebih kecil daripada *Alpha Cronbach* maka item tersebut dapat dikatakan valid. Sebaliknya jika *Alpha If Item Deleted* lebih besar daripada *Alpha Cronbach* maka item tersebut dapat dikatakan tidak valid atau gugur. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 diketahui dari 48 item yang ada dalam skala kepuasan kerja yang dinyatakan valid sebanyak 44 item dan yang dinyatakan gugur sebanyak 4 item.

Uji reliabilitas skala kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 16.0 dengan melihat *Alpha Cronbach*. Hasil analisis reliabilitas menunjukkan bahwa skala kepuasan kerja memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,904 yang berarti skala kepuasan kerja ini sangat reliabel. Dari hasil koefisien reliabilitas tersebut, maka skala kepuasan kerja tersebut telah memenuhi syarat reliabilitas dan hasilnya dapat dianalisis lebih lanjut.

Hasil dan Diskusi

Sumbangan Indikator

Adapun gambaran sumbangan dari indikator pencapaian prestasi kerja, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri,

Indikator	Sumbangan
Pencapaian prestasi kerja	10,9 %
Tanggung jawab	2 %
Pekerjaan itu sendiri	5,4 %
Pengakuan	3 %
Promosi	78,7 %

Dari data di atas dapat diketahui bahwa indikator utama yang menimbulkan kepuasan kerja karyawan adalah promosi yang memberikan sumbangan sebesar 78,7% terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat terjadi karena karyawan merasa memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi. Untuk indikator kedua adalah pencapaian prestasi kerja yang memberikan sumbangan sebesar 10,9% terhadap kepuasan kerja, hal ini terjadi dikarenakan karyawan beranggapan bahwa prestasi kerja merupakan suatu hal yang penting dan mereka merasa bangga dengan prestasi kerja yang telah diraihinya. Indikator ketiga adalah pekerjaan itu sendiri

pengakuan, dan promosi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. IDS Marketing Indonesia dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

dengan sumbangan sebesar 5,4% terhadap kepuasan kerja, ini terjadi dikarenakan karyawan merasa pekerjaan yang mereka lakukan menarik dan memberikan tantangan tersendiri sehingga mereka menyukai pekerjaannya. Untuk indikator keempat adalah pengakuan yang memberikan sumbangan sebesar 3% terhadap kepuasan kerja. Sumbangan pada indikator pengakuan tergolong rendah terhadap kepuasan kerja sehingga pengakuan masih dirasakan kurang pada karyawan PT. IDS Marketing Indonesia. Pada indikator kelima, tanggung jawab memberikan sumbangan terkecil terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 2%. Hal ini dapat

menjadi perhatian dikarenakan karyawan kurang merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya saat ini.

Selain itu, adapula gambaran sumbangan indikator rekan kerja, gaya penyeliaan, hubungan interpersonal,

Dari data di atas dapat dijelaskan bahwa indikator utama yang menimbulkan ketidakpuasan kerja karyawan adalah lingkungan fisik kerja yang memberikan sumbangan sebesar 60,3%, hal ini timbul dikarenakan pencahayaan dan tata ruang kerja kurang membuat karyawan merasa nyaman. Untuk indikator kedua yang memberikan sumbangan cukup besar terhadap ketidakpuasan kerja karyawan adalah rekan kerja sebesar 21,6%, hal ini terjadi karena beberapa rekan kerja sering bekerja sendiri-sendiri sehingga sulit untuk diajak bekerja sama. Selanjutnya indikator ketiga adalah gaji yang memberikan sumbangan sebesar

gaji, keamanan kerja, kebijakan organisasi, dan lingkungan fisik kerja terhadap faktor ketidakpuasan kerja, yaitu dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini:

Indikator	Sumbangan
Rekan kerja	21,6 %
Gaya penyeliaan	1,6 %
Hubungan interpersonal	1,2 %
Gaji	8,8 %
Keamanan kerja	4,4 %
Kebijakan organisasi	2,1 %
Lingkungan fisik kerja	60,3 %

8,8% terhadap ketidakpuasan kerja dikarenakan karyawan merasa penghasilan yang diterima kurang sesuai dengan beban kerja yang harus dilaksanakan dan perbandingan dengan profesi yang sama pada perusahaan lain terasa sangat berbeda. Untuk selanjutnya indikator keempat adalah keamanan kerja yang memberikan sumbangan sebesar 4,4% terhadap ketidakpuasan kerja dikarenakan karyawan kurang merasa diakui keberadaannya oleh pihak perusahaan. Pada indikator kelima adalah kebijakan organisasi yang memberikan sumbangan sebesar 2,1% terhadap ketidakpuasan kerja karena adanya

perubahan kebijakan yang terlalu cepat dan kurang melibatkan partisipasi karyawan. Untuk indikator keenam adalah gaya penyeliaan yang memberikan sumbangan sebesar 1,6% terhadap ketidakpuasan kerja, hal ini kecil pengaruhnya terhadap ketidakpuasan kerja karyawan dikarenakan pengarahan yang diberikan oleh atasan terkait dengan pekerjaan sudah disampaikan dengan jelas. Indikator ketujuh adalah hubungan interpersonal yang memberikan sumbangan sebesar 1,2% terhadap ketidakpuasan kerja karyawan, hal ini sangat kecil pengaruhnya terhadap ketidakpuasan kerja karena hubungan yang terjalin diantara para karyawan cukup berjalan harmonis.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil kegiatan analisa kepuasan kerja karyawan yang dilakukan di PT. IDS Marketing Indonesia dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pelaksanaan analisa kepuasan kerja karyawan sudah menghasilkan sebuah usulan untuk

meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. IDS Marketing Indonesia. Hasil penelitian ditetapkan dengan memberikan 3 kriteria kepuasan kerja karyawan dimulai dari karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah, karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang sedang, dan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Adapun hasil penelitian yang diperoleh menyebutkan 4,2% karyawan di PT. IDS Marketing Indonesia memiliki kepuasan kerja yang tinggi, 87,5% karyawan memiliki kepuasan kerja pada kategori sedang, dan sisanya sebanyak 8,3% karyawan memiliki kepuasan kerja pada kategori rendah. Adapun hal yang menjadi tiga fokus utama untuk peningkatan kepuasan kerja karyawan di PT. IDS Marketing Indonesia adalah lingkungan fisik kerja, rekan kerja, dan gaji.

Kepustakaan

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Moh. As'ad. (2001). *Psikologi industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Azwar, S. (2003). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku organisasi versi bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sugiyono. (2005). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.