

FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PAKUNAM TIRTAJAYA PERKASA DI SINGKAWANG

Tommas

email: Tommas_walker@yahoo.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor paling dominan atau menciptakan kepuasan kerja karyawan pada yang diterapkan oleh PT Pakunam Tirtajaya Perkasa di Singkawang. Peneliti menggunakan metode penelitian alat analisis Skala Likert. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari 50 responden dari jumlah populasi secara keseluruhan karyawan yang dihitung dengan menggunakan Skala Likert. Reponden atas kuesioner akan memetakan dominasi tujuh faktor-faktor kepuasan karyawan, yakni: balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringan pekerjaan, suasana lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sikap pekerjaan monoton atau tidak. Setiap faktor-faktor kepuasan kerja memiliki kuesioner yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan.

KATA KUNCI: Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja mencerminkan tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Kepuasan kerja dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang dia harapkan akan dia peroleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya. Rendahnya kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu gejala yang dapat merusak kondisi suatu organisasi. Secara umum, rendahnya kepuasan kerja karyawan ini biasanya terlihat dari berbagai aspek, salah satunya yaitu kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan serta menurunnya efektivitas dan efisiensi kerja.

Perusahaan yang kurang memperhatikan kesejahteraan karyawannya berpotensi membuat produktivitas kerja menurun. Jika hal itu berlangsung dalam jangka waktu yang lama, maka perusahaan tidak dapat berkembang dengan baik. Untuk itu diperlukan perhatian khusus mengelola kepuasan kerja karyawan. PT Pakunam Tirtajaya Perkasa di Singkawang adalah perusahaan yang memusatkan usahanya di bidang produsen air minum dalam kemasan bermerek Maskua. Penerapan kepuasan kerja pada perusahaan air mineral diharapkan dapat menjadi acuan untuk mengetahui apakah kesejahteraan karyawan terpenuhi atau tidak.

KAJIAN TEORITIS

Kepuasan kerja perlu dipelihara dan dipertahankan untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan karyawan dan kepentingan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2014: 202): “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan kerja, dan prestasi kerja.”

Menurut Davis dan Newstrom yang dikutip oleh Suwatno dan Priansa (2011: 263): “Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya.” Perasaan senang karyawan termotivasi jika karyawan merasa nyaman dengan kondisi kerja yang mereka kerjakan dan kesanggupan terhadap pekerjaan, karena secara emosional karyawan yang senang terhadap pekerjaannya memiliki komitmen tinggi, sedangkan perasaan tidak senang terhadap sikap pekerjaannya karyawan akan mengabaikan pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai tekanan.

Faktor-faktor kepuasan kerja tersebut dapat uraikan sebagai berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak

Balas jasa sesuai dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan yang berupa finansial maupun nonfinansial, artinya secara emosional kepuasan kerja karyawan terpenuhi bila tingkat balas jasa disesuaikan secara finansial karyawan dengan memperoleh kompensasi berupa gaji, dan upah yang sesuai dengan pekerjaan, namun tidak semua karyawan membutuhkan materi untuk memenuhi kebutuhannya, aspek nonfinansial dapat dilihat dari kepribadian setiap individual karyawan dengan memberikan balas jasa melalui motivasi karyawan atau promosi jabatan, agar kerja keras karyawan dapat dihargai. Menurut Hasibuan (2015:118): “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksud, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.”

2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian

Setiap perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan sesuai dengan keahlian. Menurut Rivai yang dikutip oleh Suwatno dan Priansa (2011: 97): “Penempatan ialah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru.”

Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian berdasarkan faktor kemampuan. Karyawan cerdas secara intelektual di bidangnya akan mampu bekerja dengan baik, penempatan kerja karyawan yang menguasai pekerjaan pada bidang tertentu cenderung memiliki keahlian tinggi tanpa banyak ketergantungan dengan orang lain, kecerdasan intelektual yaitu bagaimana seseorang bisa menjadi ahli di bidangnya memiliki pengetahuan dan kemampuan yang bisa berprestasi secara individu. Ada kalanya latar pendidikan yang menentukan posisi penempatan kerja dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2015: 67): “Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan IQ di atas rata-rata dengan berlatar pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari dalam mencapai kinerja yang diharapkan.”

3. Berat ringannya pekerjaan

Secara umum berat ringan pekerjaan meliputi waktu kerja akibat beban kerja yang berlebih disebabkan dari kegiatan yang terlalu banyak diberikan kepada tenaga kerja untuk menyelesaikan dalam waktu tertentu yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan, semakin lama waktu kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja maka akan menambah berat beban kerja, sedangkan kapasitas kerja menentukan berat ringan pekerjaan yang dapat diterima oleh tenaga kerja, dan dapat digunakan untuk menentukan berapa lama tenaga kerja dapat melakukan aktivitas sesuai dengan dengan kemampuannya.

Semakin berat beban kerja akan semakin pendek waktu kerja yang dibutuhkan dan dapat menyebabkan timbulnya desakan berakibat terjadinya kesalahan atau tekanan mental pekerja, meskipun beban kerja berlebih memberikan dampak negatif, sebaliknya beban kerja terlalu sedikit atau kurang merupakan sebagai akibat dari terlalu sedikit pekerjaan yang akan diselesaikan, dibandingkan waktu yang tersedia, terhambatnya keterampilan tenaga kerja yang tidak diberi peluang untuk mengembangkan kecakapan potensinya secara penuh, keadaan ini menimbulkan kebosanan dan akan menurunnya semangat kerja. Menurut Schultz yang dikutip oleh Suwatno dan Priansa (2011: 251): “Beban kerja di tempat kerja bukan saja mengangkut kelebihan pekerjaan, tetapi termasuk pula yang setara dan sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah dan kecil pekerjaan.”

4. Suasana dan lingkungan pekerjaan

Menurut Kaswan (2014: 91): “Pegawai mencintai pekerjaannya dan memberi energi maksimumnya ketika kondisi kerjanya memadai. cahaya, sirkulasi udara, kelembaban, temperatur, kebersihan, lokasi, dan banyak lagi secara positif terkait dengan kepuasan kerja.” Hal ini berdasarkan kemampuan perusahaan membangun suasana kantor yang kondusif lingkungan yang baik sangat diperlukan agar karyawan merasa nyaman dan semangat dalam bekerja.

5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

Menurut Kaswan (2014: 249): “Beberapa karyawan memiliki kemampuan melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi peralatan kerjanya kurang baik, maka hal itu akan menyebabkan tidak optimalnya kinerja pegawai.” Perusahaan membangun sarana berupa peralatan keperluan kerja guna mendukung pekerjaan karyawan maupun untuk keperluan proses produksi.

6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya

Sikap pimpinan dalam kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, kepemimpinan yang partisipatif memberikan kesempatan kepada karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapat dan dukungan dari pimpinan ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan. Sebaliknya pimpinan otoriter yang bertindak sebagai segala keputusan dan kebijakan diambil dari dirinya sendiri, bersikap tegas dan egois membuat hubungan pimpinan dan bawahnya menjadi kaku berakibat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Menurut Hasibuan (2015: 203): "Kepemimpinan partisipatif memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijakan perusahaan dan kepemimpinan otoriter mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan."

7. Sikap pekerjaan yang monoton atau tidak

Pekerjaan yang memuaskan karyawan adalah pekerjaan yang memberikan status pada karyawannya. Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang menawarkan bermacam tugas dan tantangan yang dapat mengembangkan potensi dirinya. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Untuk mengatasi masalah ini perusahaan perlu melakukan sistem mutasi perpindahan tempat kerja dengan lingkup dan tugas pekerjaan yang cenderung berbeda agar

para karyawan terhindar dari rasa jenuh yang menyebabkan produktivitas menurun.

Menurut Blum yang dikutip oleh Sutrisno (2012: 77):

“Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan.” Tiga faktor sebagai berikut:

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Menurut Gary. Terri yang dikutip oleh Suwatno dan Priansa (2011: 268):

“Seseorang pekerja cenderung bekerja dengan penuh semangat, bila kepuasan yang diperoleh tinggi dan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diinginkan pekerja.” Ditinjau dari sudut pekerja ada empat aspek pokok yang dianggap penting yaitu:

1. Sifat umum pekerjaan, adanya tantangan dalam penggunaan kemampuan individu yang diperlakukan.
2. Kebebasan melaksanakan pekerjaan, kesempatan untuk menerapkan ide-ide pribadi, perasaan penting dalam hal melaksanakan pekerjaan dan membuat keputusan-keputusan penting tentang pekerjaan.
3. Kesempatan untuk tumbuh dan berkembang melalui latihan “*feedback*” tentang hasil pekerjaan dan menerima aneka macam tugas dalam jumlah yang layak.
4. Penghargaan tentang hasil pekerjaan yang diberikan atasan dengan cara terbuka, secara jujur dan pada waktu yang tepat.

Menurut Kreitner dan Kinicki yang dikutip oleh Kaswan (2015: 92-93):

Terdapat empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

1. *Need fulfillment* (Pemenuhan Kebutuhan) kepuasan sejauh mana karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. *Discrepancies* (Perbedaan) kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan mencerminkan perbedaan apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima orang akan puas.
3. *Value Attainment* (Pencapaian Nilai) kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. *Equity* (Keadilan) fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan para ahli tersebut, umumnya dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan pandangan seseorang terhadap pekerjaan dengan mempertimbangkan dan menilai dari segala aspek yang ada di dalam pekerjaan, sehingga timbul perasaan senang atau sikap dari seseorang terhadap kondisi kerja yang akan memberikan umpan balik terhadap pekerjaan sebagai perwujudan dari kinerjanya. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda, apa yang dirasakan oleh individu tersebut bisa positif dan negatif, tergantung dari persepsi terhadap pekerjaan yang di tekuninya tersebut.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan untuk penulisan skripsi ini adalah penelitian deskriptif. Dalam hal ini, kelompok yang diteliti adalah karyawan PT Pakunam Tirtajaya Perkasa di Singkawang, kemudian dianalisis dan ditarik kesimpulan. Pengumpulan data dengan mengajukan seperangkat daftar pernyataan tertulis yang terstruktur kepada responden untuk dijawab. Jenis responden yang akan menerima kuesioner ini adalah seluruh orang yang menjadi karyawan perusahaan yang berjumlah sebanyak 50 orang secara keseluruhan populasi yang akan diteliti. Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti, dalam hal ini sampel yang digunakan adalah keseluruhan populasi yang ada. Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan untuk memperoleh jawaban kuesioner disebarkan adalah skala likert. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, dengan tujuh faktor-faktor kepuasan kerja karyawan yakni: yakni: balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringan pekerjaan, suasana lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sikap pekerjaan monoton atau tidak.

PEMBAHASAN

Berikut ini merupakan hasil penelitian dari responden karyawan pada PT Pakunam Tirtajaya Perkasa di Singkawang dalam membahas kepuasan kerja karyawan yang diterapkan oleh perusahaan, dengan menerapkan tujuh faktor-faktor kepuasan kerja karyawan yakni: balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan

keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sikap pekerjaan monoton atau tidak. Dari hasil tanggapan responden dapat dilihat dari Tabel 1 sebagai berikut:

TABEL 1
PT PAKUNAM TIRTAJAYA PERKASA DI SINGKAWANG
REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN

No	Pertanyaan	Nilai
A. Balas jasa yang adil dan layak		
1	Karyawan menerima gaji setiap bulan tepat waktu.	4,50
2	Tunjangan diterima sama besarnya dengan instansi lain.	3,78
3	Besar gaji diterima sebanding dengan tingkat pekerjaan.	3,90
4	Karyawan setiap tahun menerima kenaikan gaji.	3,90
5	Karyawan mendapat upah lembur dari perusahaan.	3,76
	Rata-rata	3,97
B. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian		
1	Karyawan merasa bangga terhadap pekerjaan sekarang.	3,84
2	Ada kejelasan perusahaan penetapan jenjang karier karyawan berprestasi.	3,98
3	Penempatan kerja sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan.	4,12
4	Bagian pekerjaan ditekuni sesuai dengan keahlian karyawan.	4,04
5	Pekerjaan diberikan sesuai saat ini dengan pengalaman kerja sebelumnya.	4,08
	Rata-rata	4,01
C. Berat-ringannya pekerjaan		
1	Beban kerja saya sesuai dengan standar pekerjaan saya.	3,58
2	Kesesuaian beban kerja dengan kemampuan fisik.	3,82
3	Ketersediaan waktu istirahat cukup untuk pekerjaan yang lebih berat.	3,56
4	Karyawan harus diuji untuk ditempatkan pada posisi yang sesuai.	3,54
5	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang lebih dari dituntut.	3,26
	Rata-rata	3,55
D. Suasana dan lingkungan pekerjaan		
1	Lingkungan kerja mendorong semangat karyawan menyelesaikan pekerjaan.	3,86
2	Kondisi penerangan (cahaya/lampu) ruangan kerja karyawan sudah baik.	4,02
3	Suhu ruangan kerja sangat menunjang aktivitas karyawan.	3,80
4	Keterbukaan komunikasi antar rekan kerja baik.	3,90
5	Tingkat keamanan lingkungan kerja baik.	4,16
	Rata-rata	3,95
E. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan		
1	Fasilitas yang disediakan perusahaan lengkap dan layak pakai.	4,04
2	Jaminan keamanan peralatan yang digunakan para pekerja baik.	4,06
3	Pemberian peralatan disesuaikan dengan teknologi yang berkembang.	4,02

4	Peralatan yang diberikan menunjang pelaksanaan pekerjaan karyawan.	4,14
5	Ada perawatan alat-alat yang disediakan perusahaan.	3,94
	Rata-rata	4,04
F. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya		
1	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan setiap pekerjaan.	3,32
2	Komunikasi pimpinan terjalin baik untuk menyelesaikan masalah pekerjaan.	3,56
3	Ketepatan pimpinan dalam mengambil keputusan.	3,50
4	Pimpinan menegakkan prinsip keadilan dan kedisiplinan.	3,44
5	Pimpinan sering menanyakan kesulitan pekerjaan kepada karyawan.	3,50
	Rata-rata	3,46
G. Sikap pekerjaan monoton atau tidak		
1	Ada perubahan formasi anggota dalam tim kerja.	3,20
2	Pekerjaan menantang membuat saya tertarik dengan pekerjaan sekarang ini.	3,62
3	Ada perpindahan lokasi pekerjaan.	2,86
4	Perusahaan memberikan waktu cukup kepada saya menyelesaikan pekerjaan.	3,50
5	Saya menikmati pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.	3,52
	Rata-rata	3,34

Sumber: Data olahan, 2016

Berdasarkan Tabel 1 tersebut, bahwa peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan merupakan faktor yang paling dominan dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,04 dari ketujuh faktor-faktor lainnya berdasarkan tanggapan responden, karena karyawan terbantu dengan peralatan perusahaan merupakan salah satu alat penunjang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien. Sedangkan sikap pekerjaan monoton atau tidak merupakan faktor kurang sesuai dengan harapan karyawan, perolehan nilai rata-rata terendah yaitu 3,34. Karena sebagian besar karyawan melakukan pekerjaan yang berulang-ulang dapat mengakibatkan kebosanan. Kemudian diikuti faktor-faktor lainnya meliputi:

Balas jasa yang adil dan layak nilai rata-rata sebesar 3,97. Sesuai dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan yang berupa finansial maupun nonfinansial, artinya secara emosional kepuasan kerja karyawan terpenuhi bila tingkat balas jasa disesuaikan secara finansial karyawan dengan memperoleh kompensasi berupa gaji, dan upah yang sesuai dengan pekerjaan, namun tidak semua karyawan membutuhkan materi untuk memenuhi kebutuhannya, aspek nonfinansial dapat dilihat dari kepribadian setiap individual karyawan dengan

memberikan balas jasa melalui motivasi karyawan atau promosi jabatan, agar kerja keras karyawan dapat dihargai.

Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian nilai rata-rata sebesar 4,01. Setiap perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan sesuai dengan keahlian.

Berat ringannya pekerjaan nilai rata-rata sebesar 3,55. Secara umum berat ringan pekerjaan meliputi waktu kerja akibat beban kerja yang berlebih disebabkan dari kegiatan yang terlalu banyak diberikan kepada tenaga kerja untuk menyelesaikan dalam waktu tertentu yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan, semakin lama waktu kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja maka akan menambah berat beban kerja, sedangkan kapasitas kerja menentukan berat ringan pekerjaan yang dapat diterima oleh tenaga kerja, dan dapat digunakan untuk menentukan berapa lama tenaga kerja dapat melakukan aktivitas sesuai dengan dengan kemampuannya.

Suasana dan lingkungan pekerjaan nilai rata-rata sebesar 3,95. Hal ini berdasarkan kemampuan perusahaan membangun suasana kantor yang kondusif lingkungan yang baik sangat diperlukan agar karyawan merasa nyaman dan semangat dalam bekerja.

Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan 4,04. Perusahaan membangun sarana berupa peralatan keperluan kerja guna mendukung pekerjaan karyawan maupun untuk keperluan proses produksi.

Sikap pimpinan dalam kepemimpinan nilai rata-rata sebesar 3,46. dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, kepemimpinan yang partisipasi memberikan kesempatan kepada karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapat dan dukungan dari pimpinan ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan. Sebaliknya pimpinan otoriter yang bertindak sebagai segala keputusan dan kebijakan diambil dari dirinya sendiri, bersikap tegas dan egois membuat hubungan pimpinan dan bawahannya menjadi kaku berakibat menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Sikap pekerjaan yang monoton atau tidak nilai rata-rata sebesar 3,34. Pekerjaan yang memuaskan karyawan adalah pekerjaan yang memberikan status pada karyawannya. Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang menawarkan bermacam tugas dan tantangan yang dapat mengembangkan potensi dirinya. Pekerjaan yang

kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal

PENUTUP

1. Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti pada PT Pakunam Tirtajaya Perkasa di Singkawang maka dapat diambil kesimpulan beberapa hal sebagai berikut:

1. Faktor-faktor kepuasan kerja yang paling dominan menurut responden karyawan PT Pakunam Tirtajaya Perkasa di Singkawang adalah peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,04. Kemudian diikuti faktor-faktor lainnya.
2. Dari hasil rekapitulasi responden, bahwa faktor peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan mendominasi nilai rata-rata keseluruhan tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menanggapi dengan sesuai.

2. Saran-saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi pihak PT Pakunam Tirtajaya Perkasa di Singkawang dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. Adapun saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu memperhatikan salah satu penyebab menurunnya kepuasan kerja yaitu faktor sikap pekerjaan yang monoton atau tidak, sehingga diharapkan pimpinan perusahaan mengadakan pendekatan terhadap sikap kerja karyawan, membangun suasana kerja yang lebih baik.
2. Diharapkan perusahaan PT Pakunam Tirtajaya Perkasa di Singkawang terus menciptakan kepuasan kerja karyawan. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, untuk itu perusahaan perlu memberikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawannya terhadap situasi kerja yang berbeda dan menantang.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kaswan. 2014. *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Cimahi: Alfabeta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Suwatno dan Priansa Juni Donni. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

