

KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE CABANG PONTIANAK

Ester

Email Esteraling@gmail.com.

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor kepuasan kerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Pontianak. Bentuk penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner, wawancara dan studi dokumenter. Populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan berjumlah 102 orang pada tahun 2013. Teknik penarikan sampel dengan metode sensus. Data dianalisis secara kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pada faktor balas jasa yang adil dan layak, secara keseluruhan tingkat kepuasan kerja karyawan pada variabel ini masuk dalam kategori baik, pada faktor penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian secara keseluruhan tingkat kepuasan kerja karyawan masuk dalam kategori baik, pada faktor berat ringannya pekerjaan masuk dalam kategori baik, pada faktor suasana dan lingkungan pekerjaan masuk dalam kategori baik, pada faktor peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan masuk dalam kategori baik, pada faktor sikap pimpinan dalam kepemimpinannya masuk dalam kategori baik dan pada faktor sikap pekerjaan monoton atau tidak masuk dalam kategori cukup baik.

KATA KUNCI: Kepuasan Kerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Karena tidak sederhana, banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Misalnya, sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Bentuk program pengenalan yang tepat serta berakibat pada diterimanya seseorang sebagai anggota kelompok kerja dan oleh organisasi secara ikhlas dan terhormat juga pada umumnya berakibat pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Situasi lingkungan pun turut berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja

seseorang.

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan yang seperti ini akan sering melamun, mempunyai motivasi kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran kerja yang lebih baik, aktif dalam berbagai kegiatan di kantor dan kadang-kadang berprestasi bekerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja perusahaan.

PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Pontianak merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan motor di daerah Kalimantan Barat. Timbulnya ide memberikan pelayanan pembiayaan motor dikarenakan adanya antusiasme masyarakat yang cukup besar terhadap transportasi motor saat ini dan masa yang akan datang dalam melakukan kegiatan sehari-harinya. Lokasi usaha perusahaan di Jalan K.H. Ahmad Dahlan No. 8-9 A Pontianak. Di tempat ini sebagian besar aktivitas perusahaan dilakukan mulai dari pemberian informasi bagi calon konsumen, pemberian kredit, kegiatan administrasi dan penagihan.

Ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Kurang adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran. Karena ada dua faktor dalam perilaku hadir yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir atau dengan kata lain bahwa antara kepuasan dan ketidakhadiran/kemangkiran menunjukkan korelasi negatif. Diketahui tingkat absensi karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Pontianak mengalami penurunan hal ini menunjukkan kedisiplinan dan motivasi kerja yang baik dan diketahui pula bahwa perputaran karyawan selama lima tahun terakhir dengan tingkat *turn over* yang rendah dan kinerja perusahaan dalam penjualan kredit kendaraan sepeda motor mengalami kenaikan selama lima tahun. Berdasarkan ketiga hal tersebut dapat diketahui bahwa rendahnya absensi dan tingkat *turn over* bisa mempengaruhi pencapaian kinerja perusahaan karena biasanya karyawan yang puas cenderung bekerja dengan pencapaian yang

lebih tinggi, absensi yang rendah, tingkat *turn over* yang rendah dan pada akhirnya karyawan yang puas cenderung dapat menciptakan pelanggan yang puas.

Berdasarkan keterangan di atas penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul: Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Pontianak. Dengan penelitian ini penulis dapat mengetahui lebih dalam lagi mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Pontianak selama ini.

KAJIAN TEORITIS

1. Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menjadi hal penting dalam organisasi. Pentingnya sumber daya manusia tersebut, karena menyangkut persoalan-persoalan seperti ketersediaan tenaga kerja berbakat dalam rangka mendukung pertumbuhan bisnis yang direncanakan, kualitas tenaga manajerial dan pengendalian biaya yang sangat besar. Saat ini manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai pengelolaan sejumlah tenaga kerja yang sangat berbakat. Persoalan-persoalan di atas telah menimbulkan adanya praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang baru dan juga membawa dimensi baru pada pekerjaan fungsi personalia pada banyak organisasi.

Menurut Hasibuan (2011: 10): "Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat".

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan.

Menurut Umam (2012: 192):

"Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu

nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya”.

Sedangkan menurut Fathoni (2006: 174):

”Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka merasakan kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa dari pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja kombinasi luar dan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak”.

Menurut Fathoni (2006: 175) adapun kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor:

1. Balas jasa yang adil dan layak.
Balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan merujuk pada upah/gaji. Gaji merupakan bagian dari kompensasi yang berarti balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
Perusahaan dengan tepat dalam menempatkan karyawan yang sesuai dengan keahlian dan pengetahuan yang dimilikinya maka akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan prestasi kerja karyawan secara optimal bahkan kreativitas serta prakarsa karyawan untuk dapat maju dan berkembang
3. Berat ringannya pekerjaan.
Sebelum seorang karyawan ditempatkan pada posisi yang tepat maka terlebih dahulu harus diuji atau dites untuk mengetahui apakah karyawan tersebut mampu untuk mengerjakan pekerjaan yang akan dibebankan kepadanya. Dimana untuk sifat pekerjaan yang berat sebaiknya dikerjakan oleh karyawan yang berusia muda, karena tenaga dan semangat kerjanya yang tinggi dan sebaliknya pekerjaan yang ringan diberikan kepada karyawan yang usianya lebih tua.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
Lingkungan kerja yang tenang dan nyaman maka akan dapat menimbulkan suasana kerja yang baik dan sebaliknya tidak mungkin karyawan dapat bekerja dengan tenang apabila keamanan lingkungan pekerjaan disekitarnya tidak mendukung sehingga faktor lingkungan kerja ini harus benar-benar diperhatikan dan tetap dipelihara agar tercipta suasana lingkungan kerja yang tenang dan menyenangkan karyawan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
Karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerja harus didukung oleh

peralatan yang berhubungan dengan pekerjaannya dan perusahaan harus dapat mengadakan peralatan yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Disamping itu juga, pemberian peralatan kerja kepada karyawan harus juga disesuaikan dengan teknologi yang berkembang agar pekerjaan yang dilakukan dapat lebih efisien dan efektif.

6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya

Sikap kepemimpinan adalah merupakan suatu kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan yang diharapkan. Seorang pimpinan yang ditunjuk harus dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

7. Sikap pekerjaan monoton atau tidak.

Setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan hendaknya tidak terlalu monoton sehingga diharapkan dapat mencegah terjadinya kebosanan dalam bekerja pada diri karyawan yang telah memiliki masa kerja yang cukup lama maka pada dirinya akan muncul rasa kebosanan dan jenuh karena selama bertahun-tahun hanya melakukan pekerjaan yang sama.

Menurut Handoko yang mengutip pendapat Strauss dan Sayles (2008: 196):

Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan yang seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran kerja yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan, dan kadang-kadang berprestasi bekerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja perusahaan.

Menurut Gibson, Donnelly dan Ivancevich (2006: 197) Herzberg mengembangkan dua faktor kepuasan dari teori motivasinya. Teori Herzberg ini memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivasi intrinsik dan bahwa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik.

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2006: 151-152) ada beberapa implikasi manajerial yang penting dari teori Herzberg termasuk:

1. *Tidak ada ketidakpuasan kerja, kepuasan kerja tinggi.* Seorang karyawan yang dibayar dengan baik, memiliki rasa aman dengan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan *supervisor* (faktor higiene ada = tidak ada ketidakpuasan kerja) dan diberikan

tugas yang menantang, akan termotivasi. Manajer seharusnya terus memberikan tugas yang menantang dan mentransfer tanggung jawab kepada bawahan yang berkinerja tinggi. Kenaikan gaji, keamanan pekerjaan, dan pengawasan yang baik harus terus berlangsung.

2. *Tidak ada ketidakpuasan kerja, tidak ada kepuasan kerja.* Seorang karyawan yang dibayar dengan baik, memiliki keamanan pekerjaan, dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan supervisor (faktor higiene ada = tidak ada ketidakpuasan kerja), tapi tidak diberikan penugasan yang menantang dan merasa sangat bosan dengan pekerjaannya (tidak ada motivator = tidak ada kepuasan kerja) tidak akan termotivasi. Manajer seharusnya mengevaluasi deskripsi pekerjaan bawahan dan memperluasnya dengan memberikan penugasan yang lebih menantang dan lebih menarik, Kenaikan gaji, keamanan pekerjaan dan supevisi yang baik perlu diteruskan.
3. *Ketidakpuasan kerja tinggi, tidak ada kepuasan kerja.* Seorang karyawan yang tidak digaji dengan baik, memiliki keamanan pekerjaan yang rendah, memiliki hubungan yang buruk dengan rekan kerja dan supervisor (faktor higiene tidak ada = ketidakpuasan kerja tinggi), dan tidak diberikan Penugasan yang menantang dan merasa sangat bosan dengan pekerjaannya (motivator tidak ada = tidak ada kepuasan kerja) tidak akan termotivasi. Untuk mencegah kinerja yang rendah, absen, dan perputaran karyawan, manajer seharusnya membuat perubahan drastis dengan menambahkan faktor higiene dan motivator.

Sebelum penelitian Herzberg, mereka yang mempelajari motivasi memandang kepuasan kerja sebagai konsep yang unidimensional; ini berarti mereka menempatkan kepuasan kerja pada satu ujung dari kontinum dan ketidakpuasan pada ujung lain dari kontinum yang sama. Ini berarti bahwa jika terdapat kondisi kerja menyebabkan kepuasan kerja, menyingkirkan kondisi tersebut akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Secara serupa, jika terdapat suatu kondisi kerja yang menyebabkan ketidakpuasan menyingkirkannya akan menimbulkan kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan objek penelitian pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Pontianak. Metode deskriptif diambil untuk menggambarkan keadaan sebenarnya mengenai tingkat kepuasan karyawan di PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Pontianak selama ini yang diperoleh dari bahan-bahan kemudian diolah

dan dianalisis. Teknik pengumpulan data dari penelitian ini antara lain: wawancara, kuesioner dan teknik kepustakaan. Teknik analisis data terdiri dari metode kualitatif. Peneliti menggunakan kuesioner menggunakan Skala Likert dan diukur dengan analisis tingkat kesesuaian inilah yang akan menentukan ukuran prioritas peningkatan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Rumus yang digunakan analisis mean untuk mencari rata-rata tingkat kepuasan karyawan.

PEMBAHASAN

Adapun pembahasan dalam penelitian ini adalah

1. Karakteristik Responden

a. Umur Responden

Untuk mengetahui umur responden yakni sebanyak 26 orang responden atau 25,49 persen yang berumur $20 \leq 30$ tahun, responden yang berumur $>30 \leq 40$ tahun sebanyak 63 orang atau responden 61,76 persen sedangkan yang berumur $>40 \leq 50$ tahun sebanyak 13 orang responden atau 12,75 persen.

b. Tingkat Pendidikan Responden

Untuk mengetahui tingkat pendidikan responden bahwa tamatan SMU atau sederajat sebanyak dua orang responden atau 1,94 persen, sedangkan yang tamatan D III sebanyak 66 orang responden atau 64,71 persen dan tamatan S1 sebanyak 34 orang responden atau 33,33 persen.

c. Masa Kerja Responden

Untuk mengetahui masa kerja responden sebanyak 24 orang atau responden 23,53 persen menyatakan memiliki masa kerja $>2 \leq 4$ tahun dan sebanyak 16 orang responden atau 15,59 persen lainnya adalah memiliki masa kerja antara $>4 \leq 6$ tahun dan sebanyak 62 orang responden atau 60,78 persen memiliki masa kerja lebih dari enam tahun.

d. Jumlah Tanggungan Responden

Untuk mengetahui jumlah tanggungan responden yang bekerja diketahui 10 responden atau 9,80 menyatakan tidak mempunyai tanggungan karena responden belum berumah tangga dan tidak mempunyai tanggungan dari keluarganya, sebanyak 55 responden atau 53,92 persen menyatakan mempunyai tanggungan satu sampai dengan tiga orang dan sebanyak 37 responden atau 36,27 persen menyatakan mempunyai tanggungan empat sampai dengan enam orang.

2. Penilaian responden tingkat kepuasan kerja karyawan responden pada Tabel 1:

Tabel 1
PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Pontianak
Penilaian Responden Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja

Keterangan	Rata-rata	Penilaian
A. Balas jasa yang adil dan layak		
Besarnya gaji yang diterima memuaskan	3,84	Baik
Tunjangan dalam bentuk uang memuaskan	3,75	Baik
Sistem kenaikan gaji berkala disesuaikan masa kerja dan jabatan	3,84	Baik
Memperoleh tunjangan kesehatan dan Jamsostek dan hak libur	4,93	Sangat baik
Semua balas jasa secara keseluruhan memuaskan	3,82	Baik
Rata-rata	4,04	Baik
B. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian		
Bagian pekerjaan yang ditekuni sesuai dengan kemampuan	3,81	Baik
Keterampilan kerja yang dimiliki mendukung bidang kerja	3,86	Baik
Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan pengalaman	3,88	Baik
Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bakat	3,86	Baik
Pekerjaan sesuai dengan program pendidikan dan pelatihan	3,85	Baik
Rata-rata	3,85	Baik
C. Berat ringannya pekerjaan		
Beban pekerjaan yang ditugaskan telah sesuai selama ini	3,83	Baik
Pemberian beban pekerjaan disesuaikan dengan usia	3,92	Baik
Tingkat kesulitannya sesuai kemampuan dan bakat	3,88	Baik
Pelatihan mendukung pekerjaan	3,92	Baik
Beban pekerjaan yang diberikan terasa adil	3,88	Baik
Rata-rata	3,89	Baik
D. Suasana dan lingkungan pekerjaan		Baik
Kondisi lingkungan kerja nyaman	3,94	Baik
Rasa aman dalam pelaksanaan kerja	3,95	Baik
Adanya ketenangan dalam bekerja	3,92	Baik
Rekan kerja saling kooperatif	3,88	Baik
Ruang kerja nyaman dan sejuk	3,69	Baik
Rata-rata	3,88	Baik
E. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan		
Fasilitas yang disediakan perusahaan di kantor	3,97	Baik
Lengkapya peralatan kerja yang dimiliki	3,96	Baik
Kenyamanan operasional fasilitas dan peralatan kerja	3,98	Baik
Kelayakan peralatan kerja	3,99	Baik
Kelayakan fasilitas kerja	4,01	Baik
Rata-rata	3,98	Baik
F. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya		
Sikap pemimpin di tempat kerja	4,00	Baik
Hubungan dengan pimpinan	3,96	Baik
Perhatian pimpinan baik selama ini	3,96	Baik
Pimpinan bersikap bijaksana	3,98	Baik
Pimpinan bisa menjadi narasumber dan pemecahan solusi	4,00	Baik
Rata-rata	3,98	Baik
G. Sikap pekerjaan monoton atau tidak		
Sering bosan dalam melaksanakan pekerjaan	3,35	Cukup baik
Perusahaan memberikan tugas bervariasi dan menantang	3,20	Cukup Baik
Rotasi pekerjaan yang dilakukan perusahaan	3,33	Cukup Baik
Pekerjaan melelahkan	3,25	Cukup baik
Pekerjaan monoton	3,36	Cukup Baik
Rata-rata	3,30	Cukup Baik
Total rata-rata	26,92	
Rata-rata secara total	3,85	Baik

Sumber: Data olahan, 2014

Dari hasil rekapitulasi secara keseluruhan dari jawaban responden maka diketahui nilai tingkat kepuasan kerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Pontianak. Terlihat bahwa nilai rata-rata tingkat kepuasan kerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Pontianak sebesar 3,85 yang masuk dalam rentang 3,41-4,20 maka kepuasan karyawan yang variabelnya masing-masing terdiri dari balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dan sikap pekerjaan monoton atau tidak termasuk dalam kriteria baik dalam pelaksanaannya.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini:

Pada faktor balas jasa yang adil dan layak, tanggapan sebagian besar responden mengatakan: besarnya gaji yang diterima memuaskan, tunjangan dalam bentuk uang yang diberikan oleh perusahaan memuaskan, sistem kenaikan gaji berkala disesuaikan dengan masa kerja dan posisi jabatan, semua balas jasa dari perusahaan yang diterima memuaskan masuk dalam kategori penilaian baik sedangkan perolehan hak-hak sebagai karyawan seperti tunjangan kesehatan dan Jamsostek dan hak libur masuk dalam kategori penilaian sangat baik. Jadi secara keseluruhan tingkat kepuasan kerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Pontianak pada variabel ini masuk dalam kategori baik. Pada faktor penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian tanggapan sebagian besar responden mengatakan: bagian pekerjaan yang ditekuni sesuai dengan kemampuan, keterampilan kerja yang dimiliki mendukung bidang kerja, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan pengalaman, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bakat yang dimiliki dan pekerjaan sesuai dengan program pendidikan dan pelatihan yang diberikan perusahaan secara umum tingkat kepuasan kerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Pontianak masuk dalam kategori baik. Pada faktor berat ringannya pekerjaan tanggapan sebagian besar responden mengatakan: beban pekerjaan yang ditugaskan telah sesuai selama ini, pemberian beban pekerjaan disesuaikan dengan usia yaitu yang muda lebih berat dan tua lebih

ringan, tingkat kesulitannya pekerjaan sudah sesuai dengan keahlian/ kemampuan dan bakat, pelatihan mendukung pekerjaan dan beban pekerjaan yang diberikan terasa adil secara umum tingkat kepuasan kerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Pontianak pada variabel ini masuk dalam kategori baik.

Pada faktor suasana dan lingkungan pekerjaan tanggapan sebagian besar responden mengatakan: kondisi lingkungan kerja nyaman, rasa aman dalam pelaksanaan kerja, adanya ketenangan dalam bekerja, rekan kerja saling kooperatif dan ruang kerja nyaman dan sejuk secara keseluruhan tingkat kepuasan kerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Pontianak pada variabel ini masuk dalam kategori baik. Pada faktor peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan tanggapan sebagian besar responden mengatakan: fasilitas yang disediakan perusahaan di kantor, lengkapnya peralatan kerja yang dimiliki, kenyamanan mengoperasikan fasilitas dan peralatan kerja, kelayakan peralatan kerja dan kelayakan fasilitas kerja secara keseluruhan tingkat kepuasan kerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Pontianak variabel ini masuk dalam kategori baik. Pada faktor sikap pimpinan dalam kepemimpinannya tanggapan sebagian besar responden mengatakan: sikap pemimpin di tempat kerja, hubungan anda dengan pimpinan, perhatian pimpinan baik selama ini, pimpinan bersikap bijaksana dan pimpinan bisa menjadi narasumber dan pemecahan solusi jika ada masalah yang timbul secara keseluruhan tingkat kepuasan kerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Pontianak variabel ini masuk dalam kategori baik. Pada faktor sikap pekerjaan monoton atau tidak tanggapan sebagian besar responden mengatakan tingkat kebosanan dalam melaksanakan pekerjaan, tingkat kelelahan, perusahaan memberikan tugas yang bervariasi dan menantang kemampuan, rotasi pekerjaan yang dilakukan perusahaan, pekerjaan monoton secara keseluruhan tingkat kepuasan kerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Pontianak variabel ini masuk dalam kategori cukup baik.

2. Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan, maka penulis mencoba untuk memberikan beberapa saran yaitu:

Pimpinan perlu mempertahankan dan meningkatkan lagi berbagai kebijakan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang telah dianggap baik selama ini dan pimpinan perlu menaruh perhatian pada sikap pekerjaan monoton atau tidak, memantau tingkat kebosanan dan kelelahan karyawan serta konsisten objektif melakukan rotasi dan promosi terhadap jabatan pekerjaan karyawan yang jika dibiarkan mungkin akan menurunkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan nantinya serta pimpinan perlu sesering mungkin meyakinkan bawahan bahwa pekerjaan yang mereka jalani merupakan pekerjaan yang menyenangkan, *right person in the right place* sesuai dengan *capability* yang mereka miliki.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta: Jakarta.
- Gibson, James, L. John M, Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr., 2006. *Organisasi: Perilaku, Struktural, Proses*, Binarupa Aksara, Jilid I, Diterjemahkan oleh: Nunuk Adiarni, Edisi Kedelapan, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto, 2010. *Aplikasi Praktis Riset Sumber Daya Manusia; Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja dan Aspek-aspek Kerja Karyawan Lainnya*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ivancevich John. M., Konopaske Robert and Matteson Michael. 2006. *Organizational Behavior and Management: Perilaku Organisasi dan Manajemen*, Diterjemahkan oleh: Gina Gania. Jakarta: Erlangga.
- Nazir, Moh. 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarni, Murti dan Wahyuni Salamah. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI.
- Umar, Husein. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.

BISMA *Bisnis* *Manajemen*