
**KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT SIME INDO AGRO DI
SANGGAU**

Robertus Robet

Robertus_robet@yahoo.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Untuk upaya mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan organisasi dapat memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai suatu tujuannya, setiap karyawan diharapkan merasakan kepuasan kerja yang tinggi dalam suatu perusahaan agar nantinya dapat meningkatkan kinerja kerja yang baik. Kepuasan kerja karyawan juga sangat penting untuk diperhatikan oleh seorang pemimpin perusahaan terhadap karyawan guna untuk mendapatkan kinerja kerja karyawan yang bagus, baik, dan berkualitas tinggi, setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari perusahaan di mana karyawan tersebut bekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui suatu kebijakan perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan metode pengumpulan data wawancara, kuesioner dan studi dokumenter. Sedangkan yang menjadi populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 80 karyawan bagian kantor pada PT Sime Indo Agro di Sanggau. Teknik analisis data yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif.

KATA KUNCI: Kepuasan Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang pabrikan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam hal ini tujuan utama perusahaan adalah untuk menghasilkan laba sebesar mungkin. Satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas dalam perusahaan untuk mencapai suatu tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia secara sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif.

Untuk dapat mencapai target penghasilan yang sangat tinggi tergantung dari produktif atau tidaknya karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut. Jika karyawan memiliki motivasi dan kepuasan dalam bekerja yang sangat tinggi terhadap perusahaan maka dengan sendirinya akan bekerja dengan giat sehingga jumlah laba atau penghasilan yang diperoleh perusahaan akan sangat tinggi. Begitu pula sebaliknya jika

karyawan memiliki motivasi rendah dan kepuasan kerja rendah maka jumlah laba yang dihasilkan akan menurun dengan sendirinya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain meliputi kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor instrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, fasilitasi. Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong untuk mencapai sebuah prestasi kerja karyawan untuk dapat mewujudkan sebuah tujuan perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Faktor yang dapat dipakai sebagai indikator untuk mengukur kepuasan kerja karyawan ialah dengan mengetahui tingkat perputaran tenaga kerja dan mengetahui perbandingan antara masuk dan berhentinya karyawan dari suatu perusahaan.

KAJIAN TEORITIS

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam mencapai suatu keberhasilan serta tujuan-tujuan tertentu yang ingin diperoleh perusahaan. Peranan Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi harus dibina dengan sebaik-baik mungkin, agar dapat dilaksanakan dengan baik. Program pengembangan karyawan hendaknya disusun secara teliti dan didasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Dalam hal ini, manajemen personalia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia untuk menciptakan kerja yang efektif.

Menurut Gomes (2002: 1): “Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.” Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh kepada organisasi dalam pencapaian suatu tujuan.

Sedangkan Menurut Handoko (2000: 4): “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi” salah satu parameter untuk menilai tingkat keberhasilan Manajemen sumber daya manusia dalam

mengelola karyawan agar tercapai tingkat kepuasan karyawan yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja akan terwujud dengan baik di dalam suatu perusahaan jika karyawan mendapatkan perlakuan yang baik dari perusahaan dan juga akan menciptakan kepuasan dalam bekerja.

Menurut Wibowo (2012: 12): Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Perencanaan (*Planning*)

Planning merupakan langkah pertama yang harus dilakukan seorang manajer. Fungsi *planning* mencakup mendefinisikan tujuan organisasi, mengembangkan strategi menyeluruh untuk mencapai tujuan, dan mengembangkan hierarki komprehensif dari rencana untuk mengintegrasikan dan mengoordinasikan kegiatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

2. Organisasi (*Organizing*)

Organizing merupakan tanggung jawab manajer untuk mendesain struktur organisasi dan mengatur pembagian pekerjaan. Termasuk mempertimbangkan apa tugas yang harus dilakukan, siapa melakukan, bagaimana tugas dikelompokkan, siapa melapor kepada siapa, dan di mana keputusan dibuat. *Organizing* merupakan persiapan sebelum pekerjaan sebenarnya dilakukan.

3. Penggerakan (*Actuating*)

Actuating berkenaan dengan fungsi manajer untuk menjalankan tindakan dan melaksanakan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi agar dapat memotivasi para karyawan dalam perusahaan.

4. Mengendalikan (*Controlling*)

Controlling merupakan aktivitas untuk meyakinkan bahwa semua hal berjalan seperti seharusnya dan memonitor kinerja organisasi. Kinerja aktual harus dibandingkan dengan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. *Monitoring* merupakan alat untuk mengontrol.

Menurut Amirullah dan Budiyo (2004: 206): “Manajemen personalia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat”.

Manusia dalam melaksanakan atau melakukan pekerjaannya mempunyai satu tujuan yaitu dalam memenuhi kebutuhan hidup.

Menurut Maslow yang dikutip oleh Rivai (2012: 28) “Dalam suatu organisasi atau perusahaan setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling mendasar sampai tingkatan yang paling tinggi, yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis Dasar
Seperti makan, Pakaian, perumahan, dan fasilitas-fasilitas dasar lainnya yang berguna untuk kelangsungan hidup pekerja.
- b. Kebutuhan Akan Rasa Aman
Seperti lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk ancaman, keamanan jabatan atau posisi, status kerja yang jelas, dan keamanan alat yang dipergunakan.
- c. Kebutuhan Untuk Dicintai dan Disayangi
Seperti interaksi dengan rekan kerja, kebebasan melakukan aktivitas sosial, dan kesempatan yang diberikan untuk menjalin hubungan akrab dengan orang lain.
- d. Kebutuhan Untuk Dihargai
Seperti pemberian penghargaan (*reward*) dan mengakui hasil karya individu.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri
Seperti kesempatan dan kebebasan untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu, kebebasan untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimiliki.”

Hal yang membuat kepuasan kerja seseorang puas adalah dengan memberinya sebuah penghargaan yang membuat semangat kerja karyawan akan meningkat setelah mendapatkan penghargaan dari perusahaan. Menurut Sutrisno yang dikutip oleh Robbins (2009: 186): yang mengemukakan bahwa penghargaan dapat meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja apabila:

1. Mereka merasakan adanya keadilan dalam kompensasi,
2. Penghargaan yang mereka terima dikaitkan dengan kinerja mereka, dan
3. Berkaitan dengan kebutuhan individual.

Hal ini juga dapat memotivasi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja baik dan benar diperusahaan. Apabila memperoleh suatu imbalan balas jasa dari pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan. Apabila balas jasa material dan nonmaterial yang diterimanya dari perusahaan memuaskan, maka kepuasan kerja karyawan tercipta dan akan memotivasi karyawan terhadap pekerjaannya dan bersemangat dalam bekerja.

Adapun keinginan-keinginan karyawan secara umum menurut Martoyo (2007: 176) adalah sebagai berikut:

1. Gaji/upah yang baik.
2. Pekerjaan yang aman secara ekonomis.
3. Rekan kerja yang kompak.
4. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dijalankan.
5. Pekerjaan yang berarti.
6. Kesempatan untuk maju.
7. Kondisi kerja yang aman, nyaman dan menarik.
8. Pimpinan yang adil dan bijaksana.
9. Pengarahan dan perintah yang wajar.
10. Organisasi/tempat kerja yang dihargai masyarakat.

perusahaan juga harus memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Gilmer seperti yang dikutip oleh Sutrisno (2009: 77-78):

1. Kesempatan untuk maju
untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.
2. Keamanan kerja
sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji
Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen
Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. Pengawasan
Supervisi yang buruk dapat berakibat kepada *turnover*.
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan
Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja
Termasuk kondisi kerja, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan
Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
9. Komunikasi
Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengarkan, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas
Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

METODE PENELITIAN

Bentuk Penelitian adalah metode deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner, dan studi documenter. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT Sime Indo Agro di Sanggau. Teknik pengumpulan sampel dengan teknik pengumpulan data sebanyak 80 responden. Adapun variabel dan indikator dalam penelitian ini adalah:

1. Kesempatan untuk maju, yaitu memperoleh pengalaman dan peningkatan kerja.
2. Keamanan kerja, yaitu penunjang kepuasan karyawan dalam bekerja.
3. Gaji, yang menyebabkan ketidakpuasan dan cara orang mengekspresikan kepuasan kerjanya.
4. Perusahaan dan manajemen, yaitu mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
5. Pengawasan, yaitu kualitas dan *turnover* karyawan.
6. Faktor instrinsik dari pekerjaan, yang ada dalam perusahaan mensyaratkan keterampilan tertentu dan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja, yaitu ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat kerja
8. Aspek sosial dalam pekerjaan, faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
9. Komunikasi, yaitu kesediaan pihak atasan untuk mau mendengarkan dan memahami.
10. Fasilitas, yaitu meliputi jaminan rumah sakit, cuti, dan dana pensiun.

Di dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode kualitatif dan dengan menggunakan skala likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi sekelompok orang tentang fenomena sosial.

PEMBAHASAN

Memberikan suatu kepuasan kerja karyawan adalah salah satu cara yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan tujuan untuk bisa menarik dan mempertahankan karyawan. Ada sepuluh dimensi kebijakan perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang diterapkan oleh PT Sime Indo Agro di Sanggau, yaitu:

1. Kesempatan untuk Maju

Kesempatan untuk Maju merupakan faktor yang sangat penting bagi seorang karyawan untuk mengembangkan karir dan membangun karir yang lebih baik. Kesempatan karyawan untuk maju juga dapat membantu PT Sime Indo Agro di

Sanggau untuk mencapai suatu kebijakan perusahaan untuk mencapai kesuksesan dalam suatu pekerjaan agar karyawan merasa puas akan hasil kerjanya.

2. Keamanan Kerja

Keamanan kerja ini juga menyangkut fasilitas yang akan menunjang keselamatan dalam bekerja di perusahaan, maka dengan itu fasilitas-fasilitas dalam bekerja juga harus disediakan agar karyawan pada PT Sime Indo Agro di Sanggau dapat merasa aman saat bekerja.

3. Gaji

Gaji merupakan faktor motivator yang penting karena tidak dapat dipungkiri bahwa manusia bekerja adalah untuk mendapatkan uang, walaupun uang bukanlah semata-mata yang dicari. Besar gaji yang diterima karyawan di suatu perusahaan hendaklah dilakukan secara transparan, adil dan objektif.

4. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan Manajemen adalah suatu cara perusahaan untuk memberikan kenyamanan karyawan untuk bekerja dalam sebuah perusahaan dengan kondisi kerja dan situasi kerja yang stabil dalam perusahaan. Dengan demikian dapat menentukan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan.

5. Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu usaha menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah diterapkan sebelumnya oleh perusahaan untuk mengukur agar tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan dalam perusahaan.

6. Faktor Instrinsik dari pekerjaan

Instrinsik dari pekerjaan merupakan faktor yang menentukan keterampilan tertentu seorang karyawan. Untuk dapat dengan mudah mengerjakan tugas atau pekerjaan kantor dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

7. Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan suasana dalam PT Sime Indo Agro di Sanggau yang menggambarkan di mana keadaan kondisi bekerja yang sangat bagus dan disediakan fasilitas-fasilitas yang baik untuk para pekerja seperti halnya menyediakan ruang

udara atau ventilasi yang membuat udara dalam ruangan akan berganti-ganti, penerangan juga akan menambah kondisi kerja nyaman dalam perusahaan.

8. Aspek Sosial dalam Pekerjaan

Aspek sosial dalam bekerja juga bisa dilihat dari suatu sikap karyawan yang tidak puas akan kerja di perusahaan yang menimbulkan absensi karyawan tersebut menurun dengan tidak puasnya dalam bekerja di perusahaan, karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya juga akan nyaman saat bekerja di lingkungan perusahaan dan melaksanakan aspek-aspek sosial yang ada dalam pekerjaan.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen sangat penting bagi perusahaan. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mendengar, memahami, dan mengakui pendapat seorang karyawan akan sebuah ide atau saran yang baik dari karyawan, maka dari itu karyawan akan menimbulkan rasa puas terhadap hasil kerjanya dalam perusahaan.

10. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu standar kerja dalam perusahaan, yaitu seperti memfasilitasikan seorang karyawan dengan fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan yang telah di sediakan oleh perusahaan. Maka dengan demikian karyawan akan merasa puas akan fasilitas dalam perusahaan

Dari hasil analisis tingkat kepuasan kerja karyawan kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor instrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, fasilitasi yang telah diuraikan. Adapun tabel rekapitulasi nilai dari kepuasan kerja karyawan pada PT Sime Indo Agro di Sanggau dapat dilihat pada Tabel 1.

TABEL 1
PT SIME INDO AGRO DI SANGGAU
REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN

No	Variabel Penelitian	Skala Likert				
		SS	S	KS	TS	STS
Kesempatan untuk maju						
1.	Adanya kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karir.	45	24	8	2	1
2.	Perlakuan yang adil dari manajemen dalam menilai prestasi kerja karyawan.	43	20	8	6	3
3.	Pengembangan jalur karir yang jelas bagi karyawannya.	41	20	8	6	5
4.	Memberi kesempatan kepada karyawan untuk dipromosikan kejabatan yang lebih tinggi.	45	23	6	4	2
Keamanan kerja						
5.	Karyawan bisa dengan cepat menyesuaikan diri di lingkungan kerja dengan baik.	10	48	13	7	2
6.	Fasilitas keamanan kerja bagi karyawan sudah bagus.	10	44	16	5	5
7.	Pekerjaan yang digeluti karyawan sekarang sudah aman dari sebelumnya.	11	42	14	9	4
8.	Keamanan kendaraan karyawan terjaga pada saat bekerja, sehingga menimbulkan ketenangan dalam bekerja.	14	52	9	4	1
Gaji						
9.	Perusahaan selalu tepat waktu dalam pembayaran gaji karyawan.	9	56	7	5	3
10.	Karyawan puas dengan gaji yang diterima.	12	48	4	13	3
11.	Pemberian gaji karyawan sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan pemerintah.	19	52	6	2	1
12.	Penetapan gaji pokok karyawan diberikan secara adil sesuai dengan masa kerja karyawan.	8	43	8	20	1
Perusahaan dan manajemen						
13.	Perusahaan memberikan pengawasan terhadap keselamatan kerja karyawan.	18	41	14	6	1
14.	Penerangan dan pewarnaan di ruangan kerja karyawan sudah baik dan bagus.	7	41	24	5	3
15.	Ketersediaan fasilitas kerja membantu karyawan dalam penyelesaian tugas.	16	42	12	7	3
16.	Memberikan karyawan kenyamanan dalam bekerja.	20	40	14	5	1
Pengawasan						
17.	Sistem pengawasan yang berlaku pada perusahaan sudah sesuai dengan karyawan.	11	39	20	8	2
18.	Karyawan bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintahataskan.	10	43	11	10	6
19.	Ketika karyawan melakukan kesalahan, atasan menegur karyawan dalam ruangan.	15	41	17	6	1
20.	Bersikap adil dalam absensi karyawan.	20	45	7	6	2
Faktor instrinsik dari pekerjaan						
21.	Apakah pekerjaan yang ada sekarang sudah sesuai dengan bakat dan keinginan karyawan.	14	37	10	10	9
22.	Beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sangat berat.	13	44	8	9	6
23.	Perusahaan memberikan jabatan yang layak kepada karyawan.	17	49	7	5	2
24.	Bekerja di perusahaan ini membuat karyawan berkembang kemampuannya.	22	41	13	3	1
Kondisi kerja						
25.	Apakah karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan ini.	13	44	11	8	4
26.	Apakah hubungan sesama karyawan berlangsung baik.	16	50	8	5	1
27.	Apakah suasana tempat karyawan bekerja cukup tenang.	17	35	11	9	8
28.	Kondisi kerja yang bersih dan nyaman membuat karyawan betah bekerja.	11	55	8	4	2

Aspek social dalam pekerjaan						
29.	Setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan selalu diberi petunjuk.	6	53	10	8	3
30.	Atasan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dalam bekerja.	14	51	12	2	1
31.	Memberi tanggung jawab dari setiap pekerjaan karyawan.	10	39	15	14	2
32.	Pekerjaan untuk karyawan yang diberikan dilakukan sesuai dengan prosedur.	20	53	4	2	1
Komunikasi						
33.	Rekan kerja sesama karyawan di perusahaan ini sangat ramah.	13	54	5	4	4
34.	Rekan kerja sesama karyawan selalu memberikan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan.	13	40	12	9	6
35.	Karyawan berkomunikasi dalam menjalankan tugas dapat berjalan dengan baik.	9	47	14	9	1
36.	Karyawan yang membutuhkan bantuan dengan senang hati akan membantu sesama dalam perusahaan.	13	48	10	5	4
Fasilitas						
37.	Perusahaan sudah memberikan waktu istirahat yang cukup kepada karyawan.	17	47	13	2	1
38.	Perusahaan memberikan jamsostek dikaitkan dengan kesejahteraan karyawan.	12	59	7	1	1
39.	Perusahaan memberikan tempat tinggal khusus karyawan.	15	57	5	1	2
40.	Memberikan jaminan asuransi kecelakaan kepada karyawan.	14	56	5	4	1

Sumber: Data olahan, 2015

Dari hasil rekapitulasi nilai dari setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden melalui kuesioner yang telah dikriteriakan berdasarkan sepuluh tipe kepuasan kerja karyawan yang meliputi kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor instrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, fasilitas. Ternyata penilaian responden terhadap kepuasan kerja karyawan adalah Kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, dan fasilitas.

Dari hasil analisis kepuasan kerja karyawan kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor instrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, fasilitas pada PT Sime Indo Agro di Sanggau yang telah dianalisis pada Tabel 1, maka dapat diketahui hasil penelitian responden yaitu penilaian kepuasan kerja karyawan kesempatan untuk maju dengan penilaian sangat setuju. Sedangkan keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, dan fasilitas dengan penilaian setuju kepada perusahaan akan keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen dan fasilitas dengan demikian kepuasan kerja karyawan akan bertambah seiring perusahaan yang memberikan pelayanan yang bagus kepada karyawannya.

PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Sebagian besar responden dengan rata-rata sebesar 54,38 persen menyatakan bahwa sangat setuju pada variabel Kesempatan Untuk Maju. Dengan alasan bahwa perusahaan sangat memperhatikan kebutuhan serta keinginan akan jabatan dan pengembangan karir bagi karyawannya.
- b. Sebagian besar responden dengan rata-rata sebesar 58,13 persen menyatakan bahwa setuju pada variabel Keamanan Kerja. Dengan demikian alasan perusahaan memperhatikan dan menjaga keselamatan kerja karyawannya dengan memberikan jaminan keselamatan kerja.
- c. Sebagian besar responden dengan rata-rata sebesar 62,19 persen menyatakan bahwa setuju pada variabel Gaji. Dengan alasan perusahaan memberikan gaji yang sesuai kepada karyawan dan memenuhi keinginan karyawannya.
- d. Sebagian besar responden dengan rata-rata sebesar 51,25 persen menyatakan setuju pada variabel Perusahaan dan Manajemen. Dengan alasan perusahaan dan manajemen sejalan dengan keinginan karyawan dalam menjalankan visi dan misi perusahaan karena perusahaan selalu memperhatikan kebutuhan kerja karyawannya.
- e. Sebagian besar responden dengan rata-rata sebesar 68,44 persen menyatakan setuju pada variabel Fasilitas. Dengan alasan perusahaan memberikan fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menunjang pekerjaan agar lebih efisien dan efektif serta lebih memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Saran-saran

- a. Perusahaan harus terus mempertahankan kepuasan kerja karyawan terhadap fasilitas yang ada saat ini, dikarenakan tanggapan responden yang paling tinggi ada pada variabel fasilitas dan ini mencerminkan kepuasan karyawan terhadap fasilitas yang disediakan perusahaan untuk bekerja.
- b. Perusahaan harus meningkatkan lagi komunikasi perusahaan dan manajemen agar terjalin komunikasi yang baik dengan karyawan. Dengan melihat jumlah tanggapan responden terhadap perusahaan dan manajemen hanya sebesar 51,25 persen saja.
- c. Hendaknya perusahaan terus memperhatikan dan meningkatkan kepuasan bekerja karyawan karena mengingat hasil kerja yang mencerminkan kesejahteraan karyawan yang puas dengan apa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, dan Haris Budiyono. *Pengantar Manajemen*, edisi kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004.
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi, 2002.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua: Yogyakarta: BPFE, 2000.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kelima. Yogyakarta: BPFE, 2007.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Wibowo. *Manajemen Perubahan*, edisiis ketiga. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2012.
- Rivai, H. Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, edisi kedua. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2012.