

# Analisis Kepuasan Kerja Karyawan di Yayasan Paramita Foundation Medan Tahun 2021

Nalvin<sup>1</sup>, Wilinny<sup>1,\*</sup>, Wili Chandra<sup>2</sup>, Sutarno<sup>2</sup>, Fauzi Akbar Maulana Hutabarat<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen Pemasaran, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

<sup>2</sup> Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

Email: <sup>1</sup>linny\_sagitarius@yahoo.com

## Abstrak

Yayasan Paramita Foundation Medan adalah sebuah Yayasan yang bergerak di bidang sosial kemanusiaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan di Yayasan Paramita Foundation Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara lalu dianalisa dengan metode analisa data yang dikemukakan oleh Miles and Huberman. Kesimpulan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di Yayasan Paramita Foundation Medan yaitu kebijakan manajemen yang tidak begitu baik, Kompensasi yang masih sangat minim, kurangnya penghargaan yang diberikan oleh pimpinan

**Kata Kunci:** Deskriptif Kualitatif, Kepuasan Kerja, Kebijakan Manajemen, Kompensasi, Penghargaan.

## 1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini, setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan budaya organisasi dan kinerja para karyawan sebagai sumber daya manusianya[1]. Setiap karyawan yang ditempatkan oleh perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan hasil kerja yang maksimal. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar[2]. Pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Manusia sebagai unsur dalam perusahaan merupakan faktor yang berperan penting dalam menentukan sukses atau tidaknya suatu perusahaan[3]. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil yang diperolehnya. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya[4]. Hal ini dapat terlihat dari sikap-sikap seorang karyawan, dimulai dari disiplin terhadap waktu, moral kerja, dan prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut[5]. Kepuasan kerja yang sebenarnya adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Perusahaan harus berfokus pada kesejahteraan karyawan, yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja sehingga karyawan dapat memberikankontribusi yang maksimal kepada perusahaan[6]. Gaji juga dapat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan akan bekerja lebih efektif dan giat agar dapat meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan[7]. Banyaknya industri yang berkembang di Indonesia saat ini harus didukung oleh manajemen yang baik dan disiplin, agar mampu bertahan dalam persaingan dunia industri. Yayasan Paramita Foundation, Medan bergerak di bidang sosial kemanusiaan dan beralamat di Jln. Boulevard Utara No.8 Komplek Cemara Asri. Dengan mewawancarai 5 orang karyawan perusahaan tersebut, ternyata diketahui bahwa beberapa karyawan merasa tidak puas dengan gaji, tunjangan, maupun bentuk kompensasi lainnya yang diberikan oleh perusahaan.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

Pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting dalam penelitian, karena itu seorang peneliti harus terampil dalam mengumpulkan data agar mendapatkan data yang valid [8] Adapun metode penelitian yang dipakai oleh penulis adalah penelitian kualitatif (berbentuk data, kalimat, skema dan gambar). Penelitian menurut tingkat eksplanasinya, yaitu: penelitian deskriptif. Penulis menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. [9] Rumusan masalah deskriptif adalah suatu rumusan yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) dan penulis tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain, dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain. Data yang dikumpulkan adalah data-data yang tidak dalam bentuk angka, melainkan berupa data kalimat-kalimat, skema maupun gambar yang terstruktur dan dapat menjelaskan/mendesripsikan fenomena-fenomena yang berhubungan dengan penelitian tersebut[9].

Pengumpulan data adalah suatu proses pengumpulan data primer dan sekunder dalam suatu penelitian. Pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting, karena data yang dikumpulkan akan digunakan untuk pemecahan masalah yang sedang diteliti atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Data dapat dibedakan dengan cara memperolehnya. Ada 2 jenis data yaitu:

1. Data primer, data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber utama atau objek penelitian dilakukan, untuk mendapatkan data yang lebih akurat penulis terjun langsung kelapangan dan mendapatkan data tersebut langsung dari sumbernya.
2. Data sekunder, data yang diterbitkan oleh organisasi yang bukan pengolahnya. penulis mencari informasi dan data yang diperlukan melalui internet, buku, dan lainnya.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data primer. Penulis mengumpulkan data sendiri langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan[9]. Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, tanpa mengetahui teknik

pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan [9]. Terdapat 3 teknik pengumpulan data yaitu wawancara, angket dan observasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan metode wawancara dan observasi[9]. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat:

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi atau kuesioner. Bila dengan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut, menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain, untuk memastikan data mana yang dianggap benar.

3. Triangulasi Waktu

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat nara sumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Untuk itu dalam rangka pengujian data kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya.

Pada tugas akhir ini, Uji kredibilitas yang dipergunakan oleh penulis pada tugas akhir ini adalah menggunakan triangulasi teknik yaitu menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan di Yayasan Paramita Foundation Medan, maka peneliti akan melakukan analisis data dengan metode miles dan heberman yaitu dengan reduksi langsung dengan 5 orang yang merupakan karyawan yang berpengalaman sudah bekerja lebih dari 2 tahun dan memiliki peran penting dalam Paramita Foundation dimana masing-masing individu memberikan pendapat dalam wawancara ini. Dari hasil wawancara yang penulis lakukan melalui mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Peneliti menemukan beberapa temuan yaitu :

Kepuasan kerja di Paramita Foundation masih dapat dibilang sangat minim karena adanya kekurangan kebijakan manajemen yang diberikan oleh pimpinan, misalnya kurangnya jumlah karyawan sehingga pembagian tugas yang berlebihan dan waktu bekerja yang tidak teratur sehingga menyebabkan turunnya kepuasan kerja karyawan di Paramita Foundation.

1. Karyawan di Paramita Foundation setuju bahwa peran Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh, karena Kepemimpinan yang memotivasi dan memberikan dampak positif akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Karyawan di Paramita Foundation sangat menyetujui akan adanya kompetensi dalam pekerjaan yang dihadapi karena karyawan merasakan hal positif sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Paramita Foundation.
3. Kebijakan Manajemen di Paramita Foundation terbilang masih tidak begitu baik, dikarenakan beberapa faktor seperti kurangnya jumlah karyawan, jam kerja yang tidak teratur, pembagian tugas yang tidak merata, kurangnya komunikasi antara pemimpin dan karyawan.
4. Kompensasi di Paramita Foundation juga terbilang masih sangat minim, hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dan observasi, bahwa karyawan tidak merasa adanya kompensasi yang diberikan oleh pimpinan Paramita Foundation.
5. Masih kurangnya penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan sehingga menyebabkan kurangnya kepuasan kerja karyawan tersebut.
6. Karyawan di Paramita Foundation setuju bahwa suasana lingkungan yang nyaman, tenang, saling membantu dan komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan di Paramita Foundation.

### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini, penulis mengambil kesimpulan Kebijakan Manajemen di Paramita Foundation terbilang masih tidak begitu baik, dikarenakan beberapa faktor seperti kurangnya jumlah karyawan, jam kerja yang tidak teratur, pembagian tugas yang tidak merata, kurangnya komunikasi antara pemimpin dan karyawan. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Kompensasi di Paramita Foundation juga terbilang masih sangat minim, hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dan observasi, bahwa karyawan tidak merasa adanya kompensasi yang diberikan oleh pimpinan Paramita Foundation. gaji juga dapat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan akan bekerja lebih efektif dan giat agar dapat meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan. Masih kurangnya penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan sehingga menyebabkan kurangnya kepuasan kerja karyawan tersebut. Karyawan di Paramita

Foundation setuju bahwa suasana lingkungan yang nyaman, tenang, saling membantu dan komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan di Paramita Foundation. Secara simultan penempatan pegawai, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## REFERENCES

- [1] E. Elizar and H. Tanjung, “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 46–58, 2018, doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2239.
- [2] W. Wilinny, C. Halim, S. Sutarno, N. Nugroho, and F. A. M. Hutabarat, “Analisis Komunikasi Di PT. Asuransi Buana Independent Medan,” *J. Ilm. Simantek*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [3] T. Utama, I. Ivone, W. P. Han, B. Berluidaham, and M. Megawati, “Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Dinamika Lubsindo Utama Medan,” *Semin. Nas. Teknol. Komput. Sains*, pp. 96–98, 2019.
- [4] F. S. S. Nurkaydah, “Analisis Tata ruang kantor pada pt. traktor nusantara cabang medan,” *J. BIS-A J. Bisnis Adm.*, vol. 5, no. 2, pp. 25–32, 2016.
- [5] D. Anggraini, D. Dennius, A. Arwin, E. S. Ciamas, and W. Wilinny, “On The Job Training dan Off The Job Training Karyawan PT. Amir Hasan Medan,” *J. Ilm. Kohesi*, vol. 3, no. 1, pp. 118–123, 2019.
- [6] V. WILLIAM, H. HARTONO, S. SUGINAM, Y. YULIANA, and N. NGAJUDIN, “Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Di Cv. Belawan Fishing Medan,” *J. Ilm. Kohesi*, vol. 3, no. 1, p. 1, 2019.
- [7] J. D. P. Y. Yuliana, A. Arwin, “Dampak Gaji dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya),” *Bisma Cendekia*, vol. 1, no. 1, 2020.
- [8] R. Irawati and D. A. Carollina, “Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia,” *Inovbiz J. Inov. Bisnis*, vol. 5, no. 1, p. 51, 2017, doi: 10.35314/inovbiz.v5i1.171.
- [9] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 20th ed. Bandung: Alfabeta, cv, 2018.
- [10] J. Jufrizen, “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. ilmiah Manaj. Dan Bisnis*, vol. 17, no. 01, pp. 34–53, 2017.
- [11] S. Siahaan and S. Bahri, “Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 16–30, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3402.