



Analisis Jurnal Internasional Kepuasan Kerja Karyawan

Budi Prabowo¹, Acep Samsudin², Dawam Sahrin Najah Sandiyudha³, Dosma Angelyta⁴, Joy Verna Detta br Regar⁵

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas
Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur¹²³⁴⁵

Abstract

Received: 2 Juni 2024
Revised: 12 Juni 2024
Accepted: 28 Juni 2024

Employee job satisfaction is a way for someone to show that they love their job. The reasons why someone can love their job are supported by many factors such as the work environment, salary and compensation, emotional relationships between workers, gender, etc. This attitude can also reflect work morale, discipline, and work performance. Someone will feel at home and like their job if there is something that makes them happy, be it from salary, compensation, facilities, etc. This employee job satisfaction can also not only be felt by an individual but can also be felt by others, even consumers. Although an employee's job satisfaction has many supporting factors, there are also many factors that make the employee uncomfortable in their work environment such as uncomfortable work environment, low salary, not getting bonus money, etc. This study uses quantitative research, which is conducted by analyzing several international journal sources on employee job satisfaction. It is hoped that this analysis can be used as a study material on employee job satisfaction in the future.

Keywords:

(*) Corresponding Author:

employee job satisfaction, compensation, facilities, work environment.

22042010256@student.upnjatim.ac.id

How to Cite: Prabowo, B., Samsudin, A., Sandiyudha, D. S., Angelyta, D., & br Regar, J. V. (2024). Analisis Jurnal Internasional Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 233-237. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13854931>

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Karyawan menunjukkan kepuasan kerja dengan cara menyukai pekerjaan itu sendiri serta tingkat keasikannya dalam menjalankan pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat. Kepuasan kerja dapat memberikan rasa yang menyenangkan dan gembira dalam menjalankan pekerjaan, selain itu terpeliharanya kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan akhirnya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu: Faktor intrinsik: ini adalah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berasal dari dalam diri individu sejak dari pertama kali bekerja di Perusahaan tersebut. Kemudian faktor ekstrinsik: ini adalah faktor yang muncul dari luar individu dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja selama berada di lingkungan tersebut seperti, dinamika lingkungan kerja, beban pekerjaan, dan program *benefit* karyawan oleh perusahaan.

Menurut Akhyadi (2015), terdapat tiga faktor utama yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

A. Faktor yang terkait dengan pegawai

1. Usia.

Pegawai dalam kelompok usia yang lebih tinggi lebih puas daripada pegawai yang lebih

muda. Karena pada saat ini mereka yang dalam usia lebih tua memiliki kehidupan yang stagnan, kehidupan mereka sudah mapan dan mereka telah memperoleh hampir semua yang mereka inginkan dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda.

2. Jenis kelamin.

Biasanya perempuan memiliki tingkat aspirasi dan ekspektasi yang lebih rendah daripada laki-laki. Oleh karena itu mereka lebih mudah puas dengan pekerjaannya. Salah satu alasan kepuasan itu adalah karena mereka tidak memiliki beban ekonomi seberat laki-laki.

3. Lamanya pengabdian.

Pegawai pada tahap awal mengalami kepuasan kerja yang lebih besar, tetapi ketika mereka mencapai usia 45 tahun sampai 55 tahun, tingkat kepuasan kerja mereka menurun dan akan meningkat lagi setelah usia ini. Kepribadian. Pegawai yang mampu berinteraksi dan berhubungan baik dengan atasannya, kolega, keluarga, dengan bos atau manajemen merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang tidak seperti itu.

4. Orang yang bergantung.

Pencari nafkah dengan sedikit tanggungan (orang yang bergantung padanya) lebih puas terhadap pekerjaannya daripada mereka dengan tanggungan keluarga yang lebih besar. Ambisius. Ketika kinerja dan ambisi pegawai tidak terpenuhi dari pekerjaan yang ada, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

5. Kemampuan mental.

Jika pegawai memiliki kemampuan mental yang tinggi dibandingkan persyaratan yang dituntut untuk pekerjaan tertentu, hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

B. Faktor yang terkait dengan pemberi kerja, organisasi atau perusahaan Gaji.

Sejumlah gaji yang diterima haruslah sebanding dengan usaha yang dikeluarkan dalam bekerja.

1. Kesempatan promosi.

Jika pegawai tidak memperoleh promosi sesuai dengan kinerja dan kemampuannya, maka hal itu akan menyebabkan ketidakpuasan. Promis yang tidak tepat waktu juga bisa menimbulkan ketidakpuasan.

2. Rasa aman.

Jika pegawai memiliki rasa aman secara sosial, ekonomi, dan psikologis dari pekerjaannya, hal itu akan membawa kepuasan maksimum di antara para pegawai.

3. Pengawas/penyelia.

Jika penyelia suportif, fair dan berpengetahuan luas, hal itu akan mendatangkan kepuasan di antara pegawai. Pegawai akan menunjukkan loyalitas, dan ketulusan terhadap penyelia. Sikap pegawai terhadap pekerjaan secara keseluruhan akan berubah jika penyelia baik.

C. Faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri

1. Kondisi kerja.

Pegawai mencintai pekerjaannya dan memberi energi maksimumnya ketika kondisi kerjanya memadai. Cahaya, ventilasi, kelembaban, temperatur, kebersihan, lokasi, dan banyak lagi secara positif terkait dengan kepuasan kerja.

2. Ketrampilan.

Pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan mendatangkan perasaan puas yang kuat di antara para pegawai. Makna, status, dan tanggung jawab dipengaruhi oleh ketrampilan pekerjaan. Semakin banyak pegawai melakukan pekerjaan terampil, maka semakin puas pegawai tersebut.

3. Hubungan dengan rekan kerja.

Semakin pegawai terhubung dengan rekan kerjanya, mereka akan mengembangkan hubungan personal dan sosial yang berkontribusi terhadap perasaan puas di tempat kerja.

4. Lokasi tempat kerja.

Jika tempat kerja berlokasi dekat dengan fasilitas-fasilitas umum, seperti pusat perbelanjaan, fasilitas media, fasilitas hiburan, fasilitas transportasi, dan banyak lagi fasilitas lain yang mudah dijangkau, maka pegawai memperoleh kepuasan dari pekerjaannya.

5. Pekerjaan itu sendiri.

Jika pekerjaan dirotasi, pegawai memiliki sejumlah tugas yang harus dilakukan atau jika perubahan diperkenalkan di tempat kerja, hal itu akan mendatangkan kepuasan daripada hanya melakukan pekerjaan rutin.

Selain faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja karyawan ini juga memiliki manfaat yaitu dapat menurunkan retensi dan turnover karyawan perusahaan. Ini sangat menguntungkan sebab banyak karyawan yang sudah dibina dari awal dan perusahaan sudah mengeluarkan biaya untuk berinvestasi untuk dirinya namun pada akhirnya karyawan resign karena merasa tidak puas dalam bekerja.

Selain itu, proses untuk merekrut karyawan baru untuk mengisi kekosongan posisi tersebut juga pastinya mengeluarkan biaya kembali. Proses yang merugikan ini dapat menjadi siklus yang akan terus berlanjut jika indikator kepuasan kerja tidak diperhatikan dengan baik. Selain dapat menurunkan retensi, turnover, dan biaya, memanfaatkan indikator kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas, motivasi, serta prestasi yang didapatkan oleh karyawan.

Prestasi yang dapat dicapai seperti menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tepat waktu, hasil pekerjaan yang memuaskan, dan mencapai target performa yang diberikan manajemen perusahaan baik dalam jangka pendek (*monthly target*) maupun jangka panjang (*annual target*). Mendapatkan prestasi yang sesuai dengan target bahkan melebihi yang diharapkan pastinya akan diapresiasi oleh perusahaan seperti bonus tahunan dan *benefit* lainnya yang bersifat non- finansial. Hal ini juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan semakin loyal terhadap perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian Dalam melakukan penelitian perlu mengikuti aturan atau kaidah yang berlaku, agar hasil penelitian yang diperoleh dapat dikatakan valid. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Maksud dari cara ilmiah adalah bahwa kegiatan penelitian memiliki ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, sistematis dan empiris. Secara umum ada tiga metode penelitian yang umum digunakan. Ketiga metode penelitian itu terdiri dari, metode penelitian kuantitatif, metode penelitian kualitatif, dan metode penelitian kombinasi (*mixed methods*). Metode yang digunakan dalam jurnal ini sebagai landasan dalam membuat jurnal kali ini adalah metode kualitatif dengan melakukan penganalisisan dari lima jurnal internasional.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis kelompok kami berdasarkan lima jurnal internasional yang kami analisis adalah kami menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki dua faktor. Yaitu dari tempat kerja itu sendiri dan dari individu itu sendiri. Faktor pendukung kepuasan kerja karyawan dari tempat kerja itu contohnya seperti gaji, kompensasi, fasilitas, lingkungan kerja, dll. Sedangkan faktor yang berasal dari tiap individu adalah gender, usia, hubungan antar karyawan, kondisi emosional individu, dll.

Dari jurnal yang kami baca hal - hal tersebut sangat berdampak besar bagi kepuasan

kerja karyawan tersebut. Karena hal ini bisa mempengaruhi kinerja mereka sebagai pegawai. Jika kinerja seorang pegawai dalam suatu perusahaan bagus maka hal ini bisa menjadi dampak baik bagi perusahaan tersebut. Hal ini bisa berdampak baik bagi perusahaan karena dengan adanya kinerja yang baik dari pegawai perusahaan maka akan mendapat *feedback* yang baik juga dari konsumen. Dengan adanya *feedback* baik dari konsumen maka pendapatan untuk perusahaan tersebut pun bisa jadi semakin meningkat dan perusahaan itu sudah memiliki *image* yang baik di mata para konsumennya.

Para karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan berharap dengan dia bekerja dengan baik dan maksimal akan mendapatkan gaji yang sesuai dengan apa yang sudah dia kerjakan. Dan mendapatkan gaji tambahan jika dia harus melakukan kerja lembur. Atau mungkin mendapatkan fasilitas yang layak dari perusahaan tersebut demi membantu kelancaran pengerjaan pekerjaan dalam perusahaan tersebut. Dengan mendapatkan semua hal itu, para karyawan pun akan betah dan menyukai pekerjaannya itu sehingga terciptalah kepuasan kerja dari karyawan tersebut dan hal ini bisa menjadi dampak baik bagi perusahaan.

Dampak baik bagi perusahaan jika karyawannya bisa bekerja dengan baik dan produktif selain mendapatkan *feedback* yang baik dari konsumen, juga bisa meningkatkan pendapatan perusahaan tersebut. Jika pendapatan suatu perusahaan meningkat maka akan ada *upgrade* ataupun inovasi baru dari perusahaan itu guna untuk meningkatkan kualitas produk ataupun jasa yang ingin disajikan dari perusahaan tersebut. Dengan adanya *upgrade* dan inovasi baru dari perusahaan, maka konsumen akan semakin menyukai produk ataupun jasa yang disajikan perusahaan tersebut.

Jika suatu perusahaan dapat menerapkan hal tersebut yang bisa membuat karyawannya betah berada di dalam perusahaannya maka itu juga sudah menjadi nilai yang bagus bagi perusahaan tersebut. Karena memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik juga harus seimbang dan sejalan dengan adanya *feedback* yang baik juga dari perusahaan kepada karyawan - karyawannya. Jika perusahaan itu memberikan *feedback* yang tidak sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan oleh para karyawannya maka karyawannya juga tidak akan betah berada di dalam perusahaan itu sehingga membuat kinerjanya tidak maksimal juga akan berdampak pada konsumen karena mendapatkan pelayanan yang kurang baik dari para karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis lima jurnal internasional yang kami analisis dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya *feedback* baik dari sebuah perusahaan untuk karyawannya adalah hal yang sangat berdampak bagi karyawan dan perusahaan tersebut. Ada banyak sekali faktor - faktor pendukung yang dapat mendukung hal ini terjadi. Tetapi tidak sedikit juga faktor - faktor yang dapat merusak hal itu dan hal itu juga berasal dari perusahaan itu sehingga berdampak tidak baik bagi karyawan dan akhirnya berdampak bagi konsumen juga.

Contohnya seperti mendapatkan gaji yang sesuai dengan kinerja kita di dalam suatu pekerjaan, mendapatkan gaji tambahan jika melakukan kerja lembur, mendapatkan fasilitas yang layak dari perusahaan untuk menunjang pengerjaan pekerjaan yang layak, mendapatkan bonus gaji jika seorang karyawan sudah melakukan pekerjaan yang sangat bagus, kenaikan jabatan setelah pencapaian terbaik seorang karyawan juga akan meningkatkan kinerja karyawan karena mereka merasa dihargai usahanya bekerja selama ini dan dengan adanya kenaikan pangkat ini seorang karyawan juga akan merasa adanya pengapresian atas kinerjanya dari perusahaannya tersebut.

Hal - hal ini berlaku untuk perusahaan apapun dalam bidang apapun baik perusahaan yang menyajikan produk ataupun jasa. Selagi perusahaan tersebut memiliki karyawan maka perusahaan tersebut sudah harus siap untuk memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan karyawan tersebut, siap memberikan fasilitas yang layak untuk menunjang kenyamanan karyawan - karyawannya, uang kompensasi bagi karyawan yang sudah melakukan pekerjaannya dengan baik, dll. Jadi hal - hal inilah yang menjadi faktor - faktor pencipta kepuasan kerja karyawan di dalam suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Chaichi, K. (2023, september 6). *A Sequential Mixed Method Study of Employee Job Satisfaction in Upscale Restaurants, Malaysia*, 1-32. <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/1528008X.2023.2254000?needAccess=true>
- Gessesse, K. T. (2023, maret 23). Job satisfaction among academic employees in private and public sector universities at Addis Ababa, Ethiopia: A comparative analysis, 1-12. <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/23311886.2023.2196105?needAccess=true>
- Nikolova, I. (2023, april 12). Can task changes affect job satisfaction through qualitative job insecurity and skill development?, 1-18. <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/1359432X.2023.2189104?needAccess=true>
- Pramudya, A. (2023, September 15). Kepuasan Kerja Karyawan: Pengertian, Indikator, Manfaat – Mekari. Mekari. Retrieved November 2, 2023, from <https://mekari.com/blog/kepuasan-kerja-karyawan/>
- Qureshi, M. A. (2019, agustus 9). The nexus of employee's commitment, jobsatisfaction, and job performance: An analysis of FMCG industries of Pakistan, 1-13. <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/23311975.2019.1654189?needAccess=true>
- Satriawan, N. (n.d.). Pengertian Metode Penelitian Dan Jenis-jenis Metode Penelitian. Ranah Research. Retrieved November 2, 2023, from <https://ranahresearch.com/metode-penelitian-dan-jenis-metode-penelitian/>
- Sugiarto, A. (2023, juni 4). Antecedents of green creativity: the mediating role of employee green commitment and employee job satisfaction, 1-28. <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/23311975.2023.2222491?needAccess=true>