

Kepuasan Kerja di Institusi Sosial (Studi Kasus Yayasan dr. Sander Batuna, Likupang Timur, Minahasa Utara Provinsi Sulawesi Utara)

Stella Tinny Kaunang¹, Iriana Zonggonau², Mario Poluakan³

Universitas Katolik De La Salle Manado

e-mail: skaunang@unikadelasalle.ac.id

Abstrak – Kepuasan tenaga kerja merupakan penunjang dalam kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, dengan melihat kepuasan dari setiap tenaga kerja, terutama tenaga kerja tetap. Mempelajari kepuasan tenaga kerja merupakan suatu proses analisis dan evaluasi terhadap sejauh mana karyawan atau tenaga kerja merasa puas atau tidak puas dengan lingkungan kerja, kondisi pekerjaan, dan faktor-faktor lain yang memengaruhi kehidupan kerja mereka. Dalam hal ini akan dipelajari dan dianalisis puas atau tidak puas orang yang bekerja di Yayasan Dr. Sander Batuna, Minahasa Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif kualitatif dengan menggunakan analisis data skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari masing-masing responden merasakan kepuasan dengan beberapa alasan.

Kata Kunci: Tingkat Kepuasan, Tenaga Kerja Tetap, Lingkungan Kerja

Abstract – Job satisfaction is a support in the activities of a company to achieve its goals, by considering the satisfaction of each employee, especially permanent employees. Studying job satisfaction is a process of analysis and evaluation of the extent to which employees feel satisfied or dissatisfied with the work environment, job conditions, and other factors that affect their work life. In this case, the satisfaction or dissatisfaction of individuals working at the Dr. Sander Batuna Foundation in North Minahasa will be studied and analyzed. The method used in this research is a qualitative descriptive method using Likert scale data analysis. The research results show that each respondent feels satisfied with some reasons.

Keywords: Level of Satisfaction, Permanent Employees, Work Environment

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu input atau faktor produksi dalam usahatani yang berkarakter khusus. Karakter khusus ini membedakan antara SDM dengan input atau faktor produksi lainnya. Berbeda dengan input atau faktor produksi lain, SDM memiliki karakter atau sifat kemampuan kompetitif. Kemampuan kompetitif inilah yang membuat kinerja input SDM berbeda satu sama lainnya. Kemampuan kompetitif juga berpengaruh besar pada kinerja. Selain itu, kemampuan kompetitif dan produktifitas input SDM juga sangat mudah dipengaruhi oleh faktor lain. Salah satu aspek yang mempengaruhi produktifitas dan kinerja SDM adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan aspek yang tak terpisahkan dari kinerja. Kepuasan kerja berlaku untuk semua industri.

Dalam bidang pertanian, kepuasan kerja dikaitkan dengan produktifitas petani. Input produksi SDM dalam usahatani, baik yang bekerja sebagai petani pemilik maupun petani penggarap memiliki keunggulan kompetitif. Keunggulan kompetitif petani inilah yang kemudian dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Teori kebutuhan McClelland (McClelland's theory of need) mengemukakan bahwa motivasi kerja didorong oleh kebutuhan akan prestasi (achievement), kekuasaan (power) dan afiliasi (affiliation). Ketiga aspek ini dikatakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Arnolds & Bashott, 2003).

Yayasan dr. Sander Batuna (YSB) yang berkedudukan di Likupang, Minahasa Utara merupakan sebuah institusi nirlaba yang berfokus pada pengembangan pertanian, khususnya bagi pemuda. YSB dalam kegiatan operasional usahatani mempekerjakan 7 tenaga kerja tetap dan 10 tenaga kerja kontrak (tidak tetap). Sejak beberapa tahun terakhir, kinerja karyawan tetap YSB terpantau menurun, menurut Kepala Bagian SDM. Indikator menurunnya kinerja dapat dilihat dari frekuensi kehadiran yang menurun, produktifitas dan

kenyamanan kerja juga menurun. Penurunan kondisi seperti ini diidentifikasi sebagai beberapa penyebab menurunnya kepuasan kerja tenaga tetap. Kondisi lain yang juga terjadi adalah YSB memiliki dua lokasi yang jaraknya cukup berjauhan. Lokasi yang berjauhan juga menyebabkan pengurus yayasan kesulitan dalam mengelola unit pertanian.

Sebagai institusi atau lembaga nirlaba, YSB tentu lebih banyak mengemban misi sosial kemasyarakatan dalam hal edukasi bidang pertanian. Akan tetapi, YSB juga tetap harus mengedepankan kesejahteraan, kenyamanan dan kepuasan tenaga kerja tetap. Oleh sebab itu, penelitian ini dimaksudkan untuk menyelidiki aspek-aspek yang berpengaruh pada kepuasan kerja secara kualitatif dan kuantitatif. Kajian dalam penelitian ini adalah mengidentifikasi faktor penyebab turunnya kepuasan kerja tenaga tetap di YSB dan mengukur tingkat kepuasan tenaga kerja. Tujuan penelitian adalah: untuk mengetahui, dan mengukur sejauh mana kepuasan tenaga kerja tetap pada usahatani YSB di Desa Wineru, Kecamatan Likupang Timur, Kabupaten Minahasa Utara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada sepanjang tahun 2019 di kecamatan Desa Wineru Kecamatan Likupang tepatnya di Pusat Pelatihan Petani Dr. Sander Batuna. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis deskriptif karena variabel-variabel yang diamati bersifat kualitatif. Deskriptif kualitatif adalah suatu metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan dan memahami karakteristik suatu fenomena atau kejadian dengan mendalam. Dalam konteks penelitian kepuasan tenaga kerja,, analisis kualitatif deskriptif dapat melibatkan pengumpulan data melalui wawancara atau pengamatan terhadap karyawan, dan kemudian menganalisis jawaban atau pengamatan tersebut secara naratif untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan tenaga kerja. Analisis kualitatif deskriptif digunakan karena peneliti ingin mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang suatu topik tanpa terpaku pada angka atau statistik. Teknik pengambilan data yang dilakukan dibantu dengan kuisioner dan analisis menggunakan skala Likert. Skala Likert merupakan pengukuran sikap dari keadaan yang sangat positif sampai ke jenjang yang sangat negatif (Antara, 2006). Skala Likert adalah skala pengukuran data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian kualitatif untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Anonimous, 2017).

Desain Penelitian

Populasi jumlah tenaga kerja di YSB di kantor dan di lahan, memiliki 7 tenaga kerja tetap dan 10 tenaga tidak tetap. Peneliti mengambil sampel seluruh populasi. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari observasi dan wawancara dengan responden di lokasi penelitian, sedangkan data sekunder dari data perusahaan, buku, jurnal maupun internet.

Variabel Penelitian

Variabel pada penelitian ini dari indikator meliputi:

1. Gaji /kompensasi

- Kepuasan atau jumlah Upah yaitu setiap tenaga kerja yang berkerja di kantor apakah merasa puas karena bisa memenuhi kebutuhan hidupnya.
- Kegiatan penerimaan upah yaitu setiap pegawai atau kariyawan kantor biasanya mendapatkan upah dalam kegiatan dari luar kantor dan mendapatkan bonus lainnya.
- Standar upah minimum (UMP) yaitu dalam suatu perusahaan biasanya kariyawan mendapatkan upah standar sesuai dengan upah standar daerah.
- Benefit atau tunjangan/penghargaan lain yaitu seperti dalam perusahaan setiap pegawai mendapatkan Kartu BPJS, sertifikat, dan asuransi.

2. Hubungan dengan atasan

- Atasan dengan bawahan yaitu dimana saat ada kesibukan dalam keluarga atau ada keluarga yang sakit, harus memberitahu agar tidak terjadi salah komunikasi atau salah paham.
- Berkomunikasi dengan mudah yaitu seperti contoh jika dalam kantor atau perusahaan terjadi masalah karyawan atau bawahan harus beritahu, apa yang terjadi dalam kantor.

3. Aspek sosial dalam pekerjaan

- Hubungan baik dengan rekan kerja yaitu agar bisa saling membantu sesama yang lain dalam kantor.
- Membantu rekan kerja seperti teman atau kerabat yang ada dalam kesusahaan atau dalam masalah agar bisa memberikan motivasi dan dukungan yang baik.
- Melindungi keluarga/rekan kerja yaitu dalam suatu perusahaan harus melindungi satu sama yang lain agar tidak terjadi masalah dan menjadi bermusuhan.

4. Kondisi kerja

- Nyaman tempat dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja, serta keselamatan dan keamanan kerja, seperti temperature ruangan, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan.
- Keselamatan kerja adalah untuk melindungi keselamatan pekerja dalam melakukan pekerjaannya untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produktifitas, serta menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja.
- Fasilitas dalam operasional kerja adalah setiap pegawai merasa nyaman dan merasakan semangat untuk bekerja dalam suatu perusahaan jika semua sudah di fasilitasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian bertempat di Yayasan Dokter Sander Batuna Jln. Piere Tendean, Ruko Mega Smart V No. 12 Manado dan di Pusat Pelatihan Petani Yayasan dr. Sander Batuna Desa Wineru Kecamatan Likupang Timur, Kabupaten Minahasa Utara.



Gambar 4.1 Peta Desa Wineru kecamatan Likupang Timur, Kabupaten Minahasa Utara.

Profil Yayasan

Yayasan Dr. Sander Batuna Merupakan salah satu dari Lembaga Sumber daya Masyarakat (LSM) di Sulawesi Utara. Kegiatan yang dilakukan beragam kegiatan mulai dari pengembangan masyarakat pedesaan, pengembangan pertanian, pengembangan

ekowisata, pelatihan bidang pertanian dan perikanan, penelitian dan pengembangan pendidikan bagi anak-anak yang kurang mampu. Yayasan dr. Sander Batuna memiliki tempat Pusat Pelatihan Petani yang berada di Desa Wineru Kecamatan Likupang Desa Kabupaten Minahasa Utara. Secara terprogram melakukan pelatihan bagi petani dan SMK Pertanian yang dilatih cara bertani, dan melakukan program magang tanam buah dan tanaman hortikultura, serta budidaya ikan air tawar seperti Nila.

Identifikasi Kepuasan Tenaga Kerja Tetap

Dari hasil wawancara dan observasi lapangan, ditemukan:

1. Gaji atau kompensasi

- a. Dari 7 responden dan yang menyatakan puas ada 3 responden dengan persentase 42,8% dan yang tidak puas ada 4 responden dengan persentase 57,2%. 3 responden yang menyatakan puas karena gaji yang diterima setiap bulan dan 4 responden menyatakan tidak puas karena gaji bulanan dianggap masih kurang untuk kebutuhan hidup.
- b. Terkait ketepatan waktu dalam penerimaan upah ada 1 responden yang menyatakan sangat puas dengan persentase 14,2% dan yang tidak puas 3 responden dengan persentase 42,8% dan yang puas 3 responden dengan persentase 42,8%. 1 responden sangat puas karena dengan ketepatan waktu dan 3 responden yang puas menerima apa yang diberikan sesuai kepadanya, sedangkan 3 Responden yang menyatakan tidak puas karena sering terpotong gajinya, karena absensi (tidak masuk dan terlambat).
- c. Responden yang puas terkait dengan standar UMP ada 4 responden dengan persentase 57,2% dan yang tidak puas 3 dengan persentase dengan 42,8%. 3 responden yang tidak puas karena belum pernah menerima penghargaan dalam bekerja. Dan 4 responden ini biasanya menerima penghargaan maka responden ini merasakan puas.
- d. Terkait dengan benefit lainnya seperti BPJS atau Bonus, ada 4 responden yang menyatakan puas dengan persentase 57,2% dan 1 responden yang sangat tidak puas dengan persentase 14,2% dan 2 responden yang tidak puas dengan persentase 28,6%.

Hal yang menyebabkan tenaga kerja tersebut tidak puas karena tidak pernah memperoleh penghargaan disebabkan pernah tidak hadir dalam bekerja sehingga mempengaruhi prestasi kerja di perusahaan/yayasan tersebut.

2. Hubungan dengan atasan

- a. Hubungan responden dengan atasan atau supervisor ada 4 responden yang menyatakan sangat baik dengan persentase 57,2% dan yang baik 3 responden dengan persentase 42,8%. 4 Responden memilih sangat baik karena atasan mau membantu karyawan untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan dan atasan juga memberikan dorongan semangat untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan sedangkan sebagian dan 3 responden memilih baik karena atasan masih belum maksimal dalam menerima keluhan-keluhan dan saran dari karyawan sehingga saran yang diberikan karyawan kepada atasan jarang menjadi pertimbangan untuk mengambil sebuah keputusan.
- b. Terkait komunikasi dengan atasan dari 7 responden ini yang menyatakan setuju ada 6 responden dengan persentase 85,8% dan 1 responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 14,2%. 6 responden setuju karena baik tenaga kerja berinteraksi dan memperhatikan sikap-sikap atasannya selama bekerja dan

1 responden yang sangat setuju karena di luar maupun dalam pertemuan responden tersebut sering dipanggil dan sangat membantu atasan.

3. Aspek sosial dalam pekerjaan

- a. Dalam aspek sosial yang terkait dengan hubungan rekan kerja, ada 2 responden yang menyatakan merasa baik dengan persentase 28,6% dan 5 responden yang sangat baik dengan persentase 71,4%. 5 responden yang merasa sangat baik karena setiap responden memiliki rekan kerja yang suportif dan bersahabat dapat meningkatkan kepuasan kerja di tempat kerja. 2 Responden yang merasa baik karena dalam hal ini masih kurangnya rasa saling menghargai antar karyawan dan masih kurangnya toleransi antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.
- b. Dalam suasana kekeluargaan yang tercipta dalam lingkungan kerja, ada 1 responden yang menyatakan merasakan kekeluargaan dengan persentase 14,2% dan yang sangat merasakan kekeluargaan 6 responden dengan persentase 85,8% Responden merasa ada kekeluargaan karena responden saling menghormati antar rekan kerja dan merasa nyaman bekerjasama dengan rekan kerja lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama sehingga terciptanya hubungan yang harmonis di perusahaan, keadaan seperti ini menumbuhkan semangat kerja bagi karyawan itu sendiri.

4. Kondisi kerja

- a. Dalam perusahaan terkait dengan kondisi kerja menyatakan bahwa semua 7 responden puas dengan persentase 100%. Puas karena terawatnya kebersihan dalam perusahaan, cukupnya pertukaran udara, lokasi perusahaan yang strategis dan mudah dijangkau baik oleh karyawan dan konsumen. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja sudah memberikan kenyamanan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan.
- b. Dalam faktor keselamatan kerja, ada 5 responden yang menyatakan merasa baik dengan persentase 75,4% dan 2 responden yang sangat baik memiliki 28,6%. Responden yang merasa baik dikarenakan diantaranya loyalitas kerja, motivasi yang diberikan, serta selalu memastikan kesehatan dan keselamatan kerja. Sesama karyawan juga selalu saling mengingatkan untuk itu.
- c. Kondisi kerja terkait dengan fasilitas (Operasional) dalam perusahaan ada 4 responden menyatakan puas dengan persentase 57,2% dan 3 responden yang menyatakan tidak puas dengan persentase 42,8%. 4 responden yang menyatakan puas karena dalam perusahaan memiliki kenyamanan dan fasilitas, contoh ruangan ber-AC di kantor. Dan 3 responden yang menyatakan tidak puas karena kurangnya jumlah kamar mandi. Jika ada pelatihan anak muda yang tinggal di rumah Yayasan, sangat terasa kurang bagi karyawan yang juga bekerja disitu. Oleh sebab itu perusahaan harus membuatkan kamar mandi lebih untuk dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pada umumnya tenaga kerja tetap yang ada di Yayasan Sander Batuna merasa puas dengan gaji yang dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari tetapi harus diberikan tepat waktu, aspek sosial dalam pekerjaan yang saling menghargai dan saling membantu satu sama lain juga hubungan yang baik dengan atasan menjadi fokus pekerja tetap, serta kondisi kerja yang nyaman, aman dan sehat sangat menunjang kepuasan tenaga kerja dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonimous, 2016. Profil Yayasan Sander Batuna Likupang. Data Perusahaan.
- Aninomous, 2017. Produktivitas tenaga kerja. Deepublish. Jogja.
- Anonimous.2017. Teknik Sampling populasi dan sampel penelitian
<http://www.academia.edu/23713302/> .
- Antara. Made, 2006. Bahan Ajar Mata kuliah Metode Penelitian Agribisnis. program Magister Agribisnis. Univ. Udayana Bali
- Cecil A. Arnolds & Christo Boshoff, 2003. The Influence of McClelland's Need Satisfaction Theory on Employee Job Performance, *Journal of African Business*,4:3, 55-81, DOI: 10.1300/J156v04n03_04
- Darodjat. T. A., 2015. Manajemen Personalialia. PT. Refika Aditama Bandung.
- Firdaus. M, 2012. Manajemen Agribisnis.PT Bumi Aksara. Jakarta 13220.
- Follet.M. P., 2012. Pengertian Manajemen. Deepublish. 100 hal.
- Hermon Fadholi, 1989. Kepuasan Kerja. BPPP Tegal.
- Hayani Nurahmi, 2014. Pengantar Manajemen Pekan baru: benteng media.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Jakarta : Bumi Aksra.
- Martoyo Susilo,1992. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta :bpfe. Di akses pada hari hari minggu tanggal 09/07/2018.
- Noor Juliansya, 2015.Penelitian Ilmu Manajemen. Kencana Prenadamedia Group.
- Robins, 2003. Wibowo, S.E,M. Phil. Edisis Manajemen Kinerja. Edisi ke 5 PT. Raja Grafindo Persada. Depok. 2017.
- Sutrisno, Edy, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana PrenadaMediaGroup.
- Schermer. R.J,1996. Human capital Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit. PT Grasindo Anggota Ikapi, Jakarta.
- Supomo R & Eti Nurhayati, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Yrama Widaya Bandung
- Veithazal R. Zl, H.Mansyur Ramly, Willy Arafah, 2016. Manajemen sumberdaya manusia untuk perusahaan. Jakarta :Rajawali Pers.