

KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT KPP CABANG SURABAYA

Hansen Adi Chitra Limanjaya

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

hansen1934@yahoo.co.id

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan PT KPP cabang Surabaya. Dimensi kepuasan kerja yang dibahas adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan kerja, dan rekan kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan observasi. Hasil dari penelitian ini dilihat berdasarkan dari 3 subyek setiap subyek memiliki kepuasan kerja yang berbeda-beda seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja maka dari itu perusahaan tidak bisa melihat kepuasan kerja karyawan hanya dari 1 faktor saja perusahaan harus melihat dan memenuhi kepuasan kerja karyawan dari berbagai faktor seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan kerja, rekan kerja.

Kata Kunci—Gaji, Kepuasan Kerja Karyawan, Pekerjaan itu Sendiri, Pengawasan Kerja, Promosi, Rekan Kerja

PENDAHULUAN

Di zaman yang sudah maju seperti sekarang, terdapat banyak tantangan dalam mengembangkan perusahaan. Hal tersebut menyebabkan perusahaan memerlukan berbagai macam faktor penting agar dapat mencapai visinya. Faktor utama dalam mewujudkan visi perusahaan ialah karyawan. Karyawan selalu memegang peranan sangat penting di dalam suatu perusahaan karena semua aktivitas yang dilakukan karyawan akan membawa manfaat bagi perusahaan itu sendiri terutama untuk mencapai visi dari perusahaan.

Membahas tentang karyawan hal tersebut tidak lepas kaitannya dari yang namanya kepuasan kerja. Dikarenakan karyawan merupakan aspek penting dalam kepuasan kerja itu sendiri. Kepuasan kerja menjadi faktor penting untuk perusahaan dalam mengetahui perasaan dari anggota karyawannya terhadap pekerjaannya. Menurut Davis (1985, p. 96) kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja (dalam Mangkunegara, 2013, p. 117). Serta Menurut Wexley dan Yuki (1977, p. 98) mendefinisikan kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya (dalam Mangkunegara, 2013, p. 117). Berdasarkan pendapat Davis, Wexley dan Yuki di atas, kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun perasaan tentang kondisi dirinya (dalam Mangkunegara, 2013, p. 117).

Luthans (2011, p. 141) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai seperangkat peraturan yang menyangkut tentang perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan berhubungan dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga dapat dicapai dengan cara melihat kepribadian setiap pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dari karyawan itu sendiri serta perusahaan wajib memberikan suasana lingkungan pekerjaan yang nyaman dan kondusif yang berfungsi untuk meni-

ngkatkan semangat karyawan dalam bekerja yang akan berujung pada kepuasan kerja.

Menurut hasil survey yang dilakukan oleh JobStreet yang dilakukan kepada 17,623 koresponden pada awal bulan Oktober tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dari hasil survei tersebut menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan beberapa faktor. Hingga Mei 2014 Badan Pusat Statistik Nasional menunjukkan tingginya angka pengangguran di Indonesia yaitu sebesar 7,2 juta. Ketidaksesuaian pekerjaan yang ada dengan latar belakang yang dimiliki pada akhirnya membuat 54% karyawan terpaksa bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Tanpa disadari, hal ini berdampak serius pada penurunan produktivitas kerja hingga kecilnya jenjang karier. Faktanya 60% koresponden mengaku tidak memiliki jenjang karier dikantor mereka sekarang. Selain dari ketidaksesuaian latar belakang pendidikan, sebesar 85% koresponden juga mengaku bahwa mereka tidak memiliki *work-life balance* (keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi) (JobStreet, 2014).

Salah satu perusahaan yang menekankan tentang kepuasan kerja adalah PT Kayan Patria Pratama (KPP) cabang Surabaya. PT KPP cabang Surabaya ialah perusahaan yang berbasis di Surabaya yang sudah berdiri kurang lebih 9 tahun dan bergerak di bidang persewaan perkantoran yang dimaksud disini PT KPP cabang Surabaya memiliki gedung yang dimilikinya sendiri dan disewakan sebagai perkantoran. Gedung dari PT KPP cabang Surabaya sendiri berlokasi di Jalan Basuki Rahmad 58–60. PT KPP cabang Surabaya memiliki 16 karyawan yang diantaranya terdapat 7 karyawan yang bekerja kurang lebih selama 1 sampai 5 tahun dan 9 karyawan yang bekerja kurang lebih selama 6 sampai 10 tahun yang hingga sampai saat ini masih belum ada karyawan yang keluar dari PT KPP cabang Surabaya.

Setelah melakukan wawancara awal pada tanggal 16 Maret 2018 di kantor PT KPP cabang Surabaya yang terletak di gedung Graha HSBC dengan Sutrisno selaku kepala mekanik dan Aripin selaku mekanik dari PT KPP cabang Surabaya. Sutrisno mengatakan bahwa merasa puas bekerja di PT KPP cabang Surabaya dikarenakan suasana kerja di PT KPP cabang Surabaya nyaman dan kondusif, rekan kerja di PT KPP cabang Surabaya memiliki tingkat kerja sama yang baik serta setiap karyawan tidak ada yang egois, dan juga gaji yang didapat juga sesuai dengan yang dikerjakan karena pekerjaan di PT KPP cabang Surabaya tidak berat.

Aripin mengatakan bahwa merasa puas bekerja di PT KPP cabang Surabaya dikarenakan sesama rekan kerja mau untuk saling membantu semisal pada hari sabtu waktunya bersih-bersih dari bagian juru parkir dan mekanik bergabung untuk bersama-sama untuk bersih-bersih serta gaji yang didapatkan sesuai dengan yang dikerjakan dan tidak terlambat. Aripin mengatakan

bahwa PT KPP cabang Surabaya juga memberikan bentuk perhatian kepada karyawannya dengan memberikan rekreasi ke taman hiburan. Menurut Aripin, Chitrawan Lukito sebagai pengawas juga sudah bertindak baik selama karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. PT KPP cabang Surabaya juga mengadakan makan bersama di setiap acara tertentu terutama saat menginjak bulan puasa PT KPP cabang Surabaya mengadakan buka bersama satu kali dalam bulan puasa dengan menyewa salah satu restoran di Surabaya di dalam acara buka bersama tersebut PT KPP cabang Surabaya menyelipkan acara pengundian *doorprize* di penghujung acara.

Setelah melakukan wawancara awal kepada karyawan dari PT KPP cabang Surabaya dapat dinyatakan bahwa Sutrisno mengatakan bahwa puas bekerja di PT KPP cabang Surabaya dikarenakan rekan kerja yang baik serta gaji yang sesuai. Aripin juga mengatakan bahwa puas bekerja di PT KPP karena rekan kerja yang baik dan gaji yang sesuai juga serta Chitrawan selaku penyelia juga bertindak baik kepada karyawan. Serta selama PT KPP cabang Surabaya berdiri belum ada karyawan di PT KPP cabang Surabaya yang keluar. Melihat fenomena yang terjadi di PT KPP cabang Surabaya dimana karyawan yang mau bertahan untuk tetap bekerja di PT KPP cabang Surabaya dalam waktu yang cukup lama serta merasa puas terhadap pekerjaannya. Hal tersebut yang menyebabkan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lebih lanjut tentang kepuasan kerja karyawan di PT KPP cabang Surabaya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian adalah bagaimana kepuasan kerja karyawan PT KPP cabang Surabaya? Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan PT KPP cabang Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Dalam penelitian kualitatif metode yang biasanya dimanfaatkan adalah wawancara, pengamatan, dan pemanfaatan dokumen.

Penelitian ini dilakukan secara kualitatif dikarenakan definisi kepuasan kerja sendiri ialah kepuasan kerja sebagai seperangkat peraturan yang menyangkut tentang perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan berhubungan dengan pekerjaan mereka Luthans (2011, p. 141). Berdasarkan definisi tersebut dapat dilihat bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan perasaan, karena itu penelitian ini dilakukan secara kualitatif agar dapat bertemu secara langsung atau *face to face* agar mendapatkan data yang lebih akurat.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis:

1. Data Primer

Data primer yang digunakan adalah pengamatan dan wawancara mendalam dengan informan pada PT KPP cabang Surabaya. Teknik wawancara yang digunakan adalah teknik wawancara mendalam serta jenis wawancara yang digunakan adalah jenis wawancara terstruktur.

2. Data Sekunder

Data sekunder yang digunakan didapatkan dari sumber-sumber dokumentasi tertulis seperti sumber pustaka, internet ataupun jurnal yang mempunyai korelasi data dengan tema penelitian. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini ialah profil perusahaan, informasi

dari perusahaan dan data yang berhubungan dengan kegiatan karyawan perusahaan. Dalam penelitian ini pemilihan informan menggunakan teknik purposive sampling. Uji triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber.

Teknik analisa data yang digunakan ada tiga:

1. Reduksi data

Pada tahap ini akan mengumpulkan data-data hasil wawancara untuk kemudian direduksi, dan memilih hal-hal yang pokok yang berkaitan dengan penelitian. Selanjutnya akan dibuat transkrip wawancara tanpa menambah atau mengurangi informasi yang ada dari semua informan yang berguna untuk penyajian data.

2. Penyajian data

Setelah direduksi, melalui transkrip wawancara akan disimpulkan data dengan menggunakan bahasa yang baku. Data-data yang di dapatkan dari informan yang akan digunakan dalam penelitian ini akan dituliskan secara deskriptif.

3. Kesimpulan

Pada tahap ini menyimpulkan dan memeriksa keabsahannya dengan menggunakan teknik Triangulasi Sumber.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Pekerjaan itu Sendiri

Pekerjaan menjadi salah satu dimensi penting yang dibutuhkan untuk memperoleh kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga dirasa penting bagi PT KPP cabang Surabaya sendiri. Berdasarkan uji triangulasi PT KPP cabang Surabaya memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan para karyawannya yang berfungsi untuk memperoleh kepuasan kerja karyawan sendiri seperti yang dinyatakan oleh Aripin, Aripin bekerja sebagai mekanik yang menurutnya sudah sesuai dikarenakan dari dulu memang Aripin sudah bekerja sebagai mekanik. PT KPP cabang Surabaya juga memberikan *job description* yang sesuai dengan pekerjaan setiap masing-masing karyawan. Seperti berdasarkan uji triangulasi Sutrisno selaku kepala mekanik bertugas untuk mengkoordinir dan memberikan pengarahan contoh pada saat ada motor *fan* terbakar Sutrisno yang bertugas untuk mengkoordinir dan memberikan pengarahan untuk menyewa *vendor*. Dengan memberikan *job description* yang sesuai membuat karyawan tidak merasa terbebani karena mendapatkan pekerjaan-pekerjaan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang seharusnya. Hal tersebut juga dapat membuat karyawan kehilangan kepuasan kerja sendiri.

Kesulitan dalam pekerjaan sendiri dapat membuat pekerjaan menjadi lebih menarik. Menurut uji triangulasi Sutrisno menyatakan bahwa kesulitan yang didapat dalam hal teknis saja seperti membutuhkan *vendor* untuk maintenance motor *fan*. Karena jika pekerjaan tidak mendapatkan kesulitan kebanyakan karyawan akan merasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan hanya itu saja tidak ada tujuan yang dicapai berdasarkan uji triangulasi Rokhim menyatakan pekerjaan di PT KPP cabang Surabaya lebih menarik karena pekerjaan yang diberikan tidak *monoton*. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Hardjana (2002) pekerjaan yang memiliki beragam aktivitas membuat pekerjaan tidak membosankan. Apalagi jika pekerjaan itu sesuai dengan minat karyawan sehingga dapat

memberikan kepuasan tersendiri. Selain itu, semakin menarik tugas-tugas yang ada dalam suatu pekerjaan, maka semakin besar rasa puas yang diperoleh karyawan. Menurut penelitian Simarta, Astiti dan Budisetyani (2014) karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan yang mereka miliki, adanya kesempatan untuk berhasil dan belajar, kebebasan dan menawarkan beragam tugas serta tingkat kesulitan. Berdasarkan hasil uji triangulasi PT KPP cabang Surabaya sendiri setiap pekerjaan yang diberikan memberikan kesempatan setiap karyawan untuk belajar tentang hal-hal baru seperti yang dikatakan Rokhim bahwa Rokhim bisa belajar tentang cara menjaga dari berbagai perusahaan.

Sejauh ini PT KPP cabang Surabaya telah memberikan pekerjaan. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Luthans (2011, pp. 141–143) sejauh mana perusahaan memberikan karyawan pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Menurut hasil survei, hal penting dalam mencapai kepuasan kerja ialah pekerjaan yang menarik, pekerjaan yang menantang dan pembinaan karier. Berdasarkan uji triangulasi Sutrisno menyatakan bahwa Sutrisno sangat puas dengan pekerjaan yang diberikan di PT KPP cabang Surabaya dikarenakan dengan bekerja di PT KPP cabang Surabaya Sutrisno bisa memperoleh ilmu baru seperti cara mengkoordinir dan mengawasi sesama rekan kerja. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian dari Majorsy (2007) dalam penelitian ini, diketahui bahwa ketertarikan terhadap pekerjaan dapat diperoleh melalui kesempatan bagi individu untuk terus belajar dan menggunakan kemampuan serta ketrampilannya dengan tugas yang beragam. Di samping itu, kesempatan untuk terus mengembangkan wawasan atau pengetahuan dengan kegiatan mengajar juga membuat staf pengajar merasakan kepuasan yang tinggi dari hasil kerjanya

Analisis Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Gaji. Tidak dapat dipungkiri gaji memang merupakan salah satu dimensi untuk memperoleh kepuasan kerja. Dengan memberikan gaji yang sesuai dengan kontribusi karyawan dapat membuat kepuasan kerja karyawan lebih meningkat seperti yang dilakukan oleh PT KPP cabang Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian Raniyati dan Sasongko (2015) gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang apabila sesuai dengan harapan maka akan menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan, dimana karyawan akan merasa terpuaskan oleh gaji yang diterima hasil kerja kerasnya sehingga akan memperbaiki kinerjanya untuk perusahaan.

Berdasarkan hasil uji triangulasi PT KPP cabang Surabaya memberikan gaji kepada karyawan sesuai dengan kontribusi karyawan tersebut dan juga PT KPP cabang Surabaya tidak hanya memberikan karyawan gaji pokok saja namun ada tambahan-tambahan lainnya. Seperti yang ada di uji triangulasi Rokhim menyatakan bahwa gaji yang diberikan sudah sesuai dengan UMK Surabaya serta Rokhim juga mendapatkan tunjangan hari raya dan fasilitas BPJS kesehatan. Hal ini sesuai dengan penelitian Simarta, Astiti dan Budisetyani (2014) Perusahaan yang memberikan fasilitas seperti dana pensiun, jaminan asuransi kesehatan dan jiwa, pengobatan rumah sakit, cuti tahunan, liburan atau perumahan, apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

Berdasarkan hasil uji triangulasi terdapat perbedaan gaji di PT KPP cabang Surabaya sendiri. Berdasarkan uji triangulasi Sutrisno menyatakan bahwa memang terdapat perbedaan gaji namun perbedaan gaji tersebut didapatkan karena sebagian karyawan mendapatkan dari hasil lemburan.

Menurut Luthans (2011, pp. 141–143) jumlah dari remunerasi finansial yang diterima dan sejauh mana ini dianggap adil yang dimaksud di sini ialah karyawan mendapatkan upah yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Karyawan juga sering melihat bahwa upah yang diterima mereka ialah cerminan dari kontribusi mereka terhadap perusahaan. PT KPP cabang Surabaya telah memberikan gaji yang sesuai dengan yang dikemukakan oleh Luthans. Berdasarkan uji triangulasi Rokhim sangat puas dengan gaji yang diberikan di PT KPP cabang Surabaya karena selain gaji pokok Rokhim juga mendapat tunjangan hari raya dan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan serta setiap tahun diadakan buka puasa bersama dan *family gathering*. Hal ini juga sesuai dengan hasil dari penelitian Johan (2002) seorang karyawan akan mendapat kepuasan kerja jika ia mempersepsikan bahwa imbalan yang diterima baik berupa gaji, insentif, tunjangan dan penghargaan lainnya yang tidak berbentuk materi atas pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan nilainya lebih tinggi daripada pengorbanannya berupa tenaga dan ongkos yang telah dikeluarkan untuk melakukan pekerjaan itu.

Analisis Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Promosi. Promosi juga merupakan salah satu dimensi didalam kepuasan kerja sendiri dengan mendapatkan promosi karyawan akan merasa lebih diperhatikan. Seperti di PT KPP cabang Surabaya perusahaan membuka besar peluang untuk promosi dengan syarat mereka harus bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya dan bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur yang ada. Berdasarkan hasil uji triangulasi Aripin menyatakan bahwa karyawan bisa memperoleh promosi jika karyawan tersebut bekerja sesuai *standard operating procedure (sop)* dan bertanggung jawab. Berdasarkan hasil uji triangulasi setelah memperoleh promosi PT KPP cabang Surabaya juga memberikan *reward* berupa tambahan gaji, bonus, dan insentif seperti yang dinyatakan Sutrisno bahwa setelah memperoleh promosi Sutrisno memperoleh tambahan tunjangan dan insentif. Menurut penelitian Minarsih (2009) karena dengan adanya penghargaan, seseorang merasa mempunyai arti/nilai dan pekerjaan yang dikerjakan mampu memberikan kepuasan tersendiri dalam hidupnya.

Promosi pun tidak lepas dari motivasi atasan yang membuat setiap karyawan bekerja lebih baik. Berdasarkan uji triangulasi Aripin menyatakan di PT KPP cabang Surabaya cara atasan memotivasi karyawan dengan cara sering mengingatkan agar bekerja lebih baik dan tanggung jawab serta selalu mencatat jadwal pengontrolan, agar menjadi kebiasaan yang baik

Sejauh ini PT KPP cabang Surabaya sudah memberikan promosi yang sesuai dengan yang dinyatakan oleh Luthans (2011, pp. 141–143) Peluang promosi memiliki beberapa efek untuk mendapatkan kepuasan kerja. Seperti dengan mendapatkan promosi karyawan bisa mendapatkan *reward* yang beragam. Berdasarkan hasil uji triangulasi Rokhim menyatakan bahwa Rokhim sangat bersyukur bisa di promosikan menjadi pegawai PT KPP cabang Surabaya serta setelah di promosikan *reward* yang didapat kan ialah kenaikan

gaji dan BPJS kesehatan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Raniyati dan Sasongko (2015) pegawai yang mempersepsikan atasannya sebagai atasan yang mampu memberikan inspirasi, memberikan teladan, menghargai prestasi kerja dan memberikan reward atau hadiah atas prestasi kerja yang membanggakan maka mampu membuat pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya.

Analisis Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Pengawasan Kerja. Pengawasan kerja memang sangat dibutuhkan setiap perusahaan. Pengawasan kerja juga masuk ke dalam dimensi di dalam kepuasan kerja sendiri. Berdasarkan hal tersebut pengawasan kerja dibutuhkan untuk kepuasan kerja sendiri. Seperti di PT KPP cabang Surabaya sendiri hubungan antara karyawan dengan penyelia sendiri terjalin sangat baik terbukti berdasarkan triangulasi Sutrisno menyatakan bahwa antara atasan dan bawahan tidak terdapat perbedaan kasta jadi Sutrisno merasa nyaman untuk bekerja di PT KPP cabang Surabaya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Bintoro (2004) dia menduga bahwa kepuasan kerja dan *kebetahan* para pekerja untuk tetap bekerja di PT X itu disebabkan para pekerja memang puas dengan keadaan yang ada, karena sulit mencari peluang yang lebih baik mengingat kemampuan dan umur mereka, mungkin juga karena pengusaha atau pimpinan perusahaan memperlakukan mereka dengan manusiawi dan tidak terlalu banyak menuntut. Di PT KPP cabang Surabaya sendiri tidak ada perbedaan perlakuan antar rekan kerja atau di anak emaskan karena semua sama mereka menganggap semua satu keluarga PT KPP cabang Surabaya seperti yang ada di uji triangulasi Sutrisno mengatakan bahwa tidak ada perbedaan dalam perlakuan dengan rekan kerja yang lain semua sama hal itu yang membuatnya nyaman saat bekerja

Menurut uji triangulasi dalam hal pengawasan mutu kinerja Aripin menyatakan pengawasan mutu kinerja dilakukan dengan cara *mengecheck* di lapangan secara langsung. Lalu jika karyawan mengalami masalah penyelia akan langsung memberi tahunya. Jadi langsung dibicarakan secara langsung dengan karyawan secara baik-baik dan menasehatinya bagaimana yang seharusnya. Seperti yang dinyatakan Aripin pada uji triangulasi bentuk bantuan yang dilakukan dengan memberi nasehat jika ada yang tidak benar. Hal ini sesuai dengan penelitian Simarta, Astiti & Budisetyani (2014) dalam situasi pekerjaan dimana karyawan melakukan peran yang membingungkan, mereka cenderung lebih menyukai seorang supervisor yang memberikan petunjuk dan ketentuan yang diperlukan

Seperti yang dinyatakan oleh Luthans (2011, pp. 141–143) keahlian dari penyelia untuk memberikan bantuan dalam hal teknis dan dukungan moral. dan berkomunikasi dengan setiap individu karyawan. Beberapa bentuk keahlian yang dilakukan oleh penyelia ialah memberikan perhatian kepada karyawan dengan cara selalu mengecek bagaimana hasil kerja setiap karyawan, memberikan saran, memberikan bantuan kepada setiap karyawan. PT KPP cabang Surabaya sudah melakukan pengawasan kerja yang sesuai dengan pernyataan tersebut dikarenakan berdasarkan uji triangulasi Aripin menyatakan bahwa penyelia orang yang baik dan tidak suka menuntut yang aneh-aneh pokoknya harus sesuai tanggung jawab. Hal ini juga sesuai dengan penelitian Simarta, Astiti & Budisetyani (2014) karya-wan merasa puas bila supervisor bersifat ramah dan dapat memahami, memberikan pujian atas

kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan dan menunjukkan suatu perhatian pada karyawan.

Analisis Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Rekan Kerja Rekan kerja adalah hal yang sangat penting untuk memperoleh kepuasan kerja. Hubungan antar rekan kerja yang berjalan baik akan membuat sesama rekan kerja merasa nyaman dengan begitu kepuasan kerja dapat dicapai. Menurut hasil Penelitian (Christina, 2015) bahwa semakin baik hubungan rekan kerja yang terjadi, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat, sebaliknya, semakin kurang baik hubungan rekan kerja yang terjadi, maka kepuasan kerja semakin menurun. Seperti yang ada di PT KPP cabang Surabaya di hubungan antar rekan kerja berjalan dengan sangat baik didalam lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerja. Di PT KPP cabang Surabaya ditanamkan tentang kebersamaan dan semua adalah satu keluarga yaitu keluarga PT KPP cabang Surabaya. Berdasarkan uji triangulasi Aripin menyatakan bahwa rekan kerja akan siap membantu tanpa suruh jika sesama rekan kerja mengalami masalah..

Menurut hasil uji triangulasi Sutrisno menyatakan segi kemampuan juga sesama rekan kerja di PT KPP cabang Surabaya memiliki kemampuan yang mahir dan sesuai dengan pekerjaannya, namun jika sesama rekan kerja memiliki kemampuan yang kurang dalam hal teknis sesama rekan kerja saling melengkapi dan tidak akan ragu untuk membagi ilmunya. Di PT KPP cabang Surabaya tidak terdapat persaingan antar karyawan seperti harus lebih unggul dikarenakan seperti yang dinyatakan sebelumnya semua di PT KPP cabang Surabaya menanamkan kebersamaan dan kekeluargaan.

Sejauh ini rekan kerja di PT KPP cabang Surabaya sudah sesuai dengan yang dinyatakan oleh Luthans (2011, pp. 141–143) sejauh mana para pekerja mahir secara teknis dan mendukung secara sosial. Sifat dari suatu tim akan berefek kepada kepuasan kerja. Ramah, kerjasama sesama pekerja atau dengan anggota tim adalah salah satu sumber kepuasan kerja dari segi individu pekerja. Penelitian menunjukkan bahwa cukup besar antar sesama anggota kelompok untuk menyelesaikan pekerjaannya akan memiliki kepuasan yang lebih tinggi. Menurut uji triangulasi Aripin sangat puas dengan rekan kerja yang ada di PT KPP cabang Surabaya karena di dalam suatu perusahaan kepercayaan kepada sesama rekan kerja sangat diperlukan seperti di PT KPP cabang Surabaya. Sesama rekan kerja sudah seperti keluarga sendiri dan selalu berhubungan baik di dalam lingkungan pekerjaan maupun di luar lingkungan pekerjaan seperti pada saat ada salah satu karyawan mengadakan acara semua karyawan akan diundang untuk datang ke acara tersebut. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian Kartika dan Kaihatu (2010) hasil penelitian menunjukkan bahwa mereka menyukai pekerjaan yang mereka lakukan dan faktor rekan kerja merupakan kunci utama mengapa mereka menyukai pekerjaan tersebut, dalam wawancara konfirmasi hasil penelitian penulis juga mendapatkan jawaban bahwa hubungan pertemanan antara rekan kerja sangat baik, bahkan mereka menganggap seperti sebuah keluarga kecil baru di lingkungan kerja mereka sehingga faktor tersebut yang menjadi pemicu kenapa mereka menyukai pekerjaan mereka dan merasa cukup puas atas kondisi kerja mereka saat ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kepuasan kerja karyawan di PT KPP cabang Surabaya dapat dilihat dari lima dimensi dalam kepuasan kerja yang terdiri atas pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan kerja, rekan kerja. Menurut Sutrisno, Aripin, dan Rokhim pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dikarenakan menurutnya pekerjaan tersebut sudah sesuai dengan minatnya juga serta bisa memberikan wawasan baru. Dalam hal gaji menurut Sutrisno, Aripin, dan Rokhim gaji sudah sesuai karena gaji yang diterima juga berdasarkan besar kecilnya tanggung jawab dan kontribusi yang dilakukan dan terdapat tambah-tambahan lain seperti tunjangan hari raya dan asuransi kesehatan.

Dalam hal promosi menurut Sutrisno sudah sesuai karena dengan mendapatkan promosi Sutrisno dapat membawai karyawan-karyawan yang lain serta mendapatkan gaji yang lebih banyak. Menurut Aripin dengan mendapatkan promosi Aripin akan mendapatkan suasana baru dan memperoleh tantangan baru juga serta gaji yang baru juga. Menurut Rokhim dengan mendapatkan promosi Rokhim bisa memperoleh gaji yang lebih tinggi serta memperoleh banyak pelajaran dengan pekerjaan yang memiliki tanggung jawab yang lebih besar.

Dalam hal pengawasan kerja menurut Sutrisno sudah baik karena antara penyelia dan karyawan saling mendukung satu sama lain dan juga tidak terdapat perbedaan tingkatan jabatan. Menurut Aripin penyelia sudah baik karena selalu mengingatkan untuk tidak melakukan hal-hal yang tidak seharusnya dilakukan. Menurut Rokhim penyelia sudah baik karena selalu menjalin komunikasi dengan karyawan setiap ada masalah.

Dari segi rekan kerja menurut Sutrisno sesama rekan kerja sudah perhatian seperti pada saat ada yang pulang kampung biasanya di bawakan oleh-oleh dari kampung. Menurut Aripin rekan kerja sudah seperti keluarga sendiri karena pada saat di lingkungan kerja sesama rekan kerja saling membantu dan juga saat diluar lingkungan pekerjaan setiap salah satu rekan kerja memiliki acara rekan kerja yang lain akan di undang untuk datang. Menurut Rokhim sesama rekan kerja sudah baik karena sering silaturahmi ke rumah sesama rekan kerja.

Menurut Sutrisno pekerjaan adalah faktor paling penting untuk kepuasan kerjanya dikarenakan pada saat bekerja di PT KPP cabang Surabaya Sutrisno bisa menambah wawasan cara untuk mengawasi rekan kerja lain. Menurut Aripin rekan kerja adalah faktor yang terpenting dalam kepuasan kerjanya karena di dalam suatu perusahaan kepercayaan kepada sesama rekan kerja sangat diperlukan seperti di PT KPP cabang Surabaya. Sesama rekan kerja sudah seperti keluarga sendiri dan selalu berhubungan baik di dalam lingkungan pekerjaan maupun di luar lingkungan pekerjaan. Menurut Rokhim faktor terpenting untuk kepuasan kerjanya adalah gaji karena di PT KPP cabang Surabaya selain mendapatkan gaji pokok Rokhim juga diberikan tunjangan hari raya dan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan serta setiap tahun diadakan buka puasa bersama dan *family gathering*.

Saran yang dapat diberikan kepada para karyawan adalah agar terus meningkatkan hubungan baik yang selama ini sudah berjalan dengan baik dengan cara selalu berinisiatif membantu rekan kerja jika terdapat

masalah di dalam lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerja. Saran untuk perusahaan agar perusahaan memberikan fasilitas *skill training* kepada karyawan agar karyawan dapat memperoleh ilmu-ilmu baru dan yang dibutuhkan untuk pekerjaan yang karyawan lakukan serta perusahaan membuat *form* kerja yang akan diisi setiap karyawan yang sudah menyelesaikan dengan adanya *form* kerja diharapkan dapat meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan dari atasan.

DAFTAR REFERENSI

- Azhar. (2010). Kepuasan kerja penyuluh pertanian di Kabupaten Bogor. *Jurnal Penyuluhan Pertanian*, 5(1), 36–46. Retrieved from <https://anzdoc.com/~kepuasan-kerja-penyuluh-pertanian-di-kabupaten-bogor.html>.
- Buntaram. (2016). Analisis kualitatif faktor kepuasan kerja psikologi yang dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai Pusdiklat Migas Cepu. *Forum Manajemen*, 2(3), 66–80. Retrieved from http://www.pusdiklatmigas.esdm.go.id/file/m1_-_Analisis_Kualitatif_---_Buntaram.pdf.
- Bintoro, A. (2004). Budaya organisasi dan kepuasan kerja di PT X. *Jurnal Mana-jemen Maranatha*, 3, 19–36. Retrieved from <http://majour.marana-tha.edu/in dex.php/jurnal->
- Christina, D. (2015). Pengaruh lingkungan kerja dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian service pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru. *Jom FEKON*, 2(1), 1–14. Retrieved from <http://media.neliti.com/media/publi-cation/33784-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-dan-rekan-kerja-terhadap-kepuasan-kerja-karyawan-bagia.pdf>
- Hardjana, A.M. 2002, *Pekerja Profesional*, Yogyakarta: Kanisius.
- Herdiansyah, H (2010). *Metode penelitian kualitatif untuk ilmu-ilmu sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- JobStreet. (2014). 73% Karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka. Retrieved from <https://www.jobstreet.co.id/career-resources/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/#.Ws4hS9Rua00>.
- Johan, R (2002). Kepuasan kerja karyawan dalam lingkungan institusi pendidikan. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 1(1), 9–34. Retrived from <http://bpk-penabur.or.id/wp-content/uploads/2015/10/jurnal-No-01-I-Maret2002.pdf-#page=9>.
- Kartika, E. W., Kaihatu, T. S. (2010). Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(1), 1–13. Retrived from <http://ced.petra.ac.id/index.php/man/article/view/17993>.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior*. Singapore: McGraw-Hill Education.
- Majorsy, U. (2007). Kepuasan kerja, semangat kerja dan komitmen organisasional pada staf pengajar universitas gunadarma. *Jurnal Psikologi*, 1(1), 2–12. Retrived from <http://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/view/11291>

- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Minarsih. (2009). Pengaruh penghargaan, promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Pandanaran Semarang. *Jurnal Unimus*, 6(1), 1–8. Retrived from <https://jurnal.unimu.ac.id/index.php/vad-ded/article/download/702/755>
- Moleong, L (2013). Metodologi penelitian kualitatif. Bandung: PT Remaja Ros-da-karya.
- Pangabean, M. (2004). Manajemen sumber daya manusia. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Raniyawati, A., Sasongko, N. Pengaruh gaji, komitmen organisasi, budaya organi-sasi, dan Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan (studi empiris pada karyawan cv. Lintas Kreasi Yogyakarta). *Syariah Paper Accounting FEB UMS*, 206–219. Retrived from <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/6096/D.2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Riduwan. (2004). Metode dan teknik menyusun tesis. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2006). Perilaku organisasi. Jakarta: PT Indeks.
- Simarmata, N., Astiti, D. P., & Budisetyani W. (2014). Kepuasan kerja dan perilaku kewargaan organisasional pada karyawan. *Jurnal SPIRITS*, 4(2), 2–22. Retrived from https://www.researchgate.net/profile/Nicholas_Simarmata2/Publication/323143412_KEPUASAN_KERJA_DAN_PERILAKU_KEWARGAAN_ORGANISASIONAL_PADA_KARYAWAN/Links/5a829e3faca272d65019cf6c/KEPUASAN-KERJA-DAN- -PERILAKU-KEWARGAAN-ORGANISASIONAL-PADA-KARYAWAN.Pdf?Origin=Publication_Detail
- Sugiyono. (2008). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfa-beta.
- Sunyoto, D. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutopo. (2006). Metodologi penelitian kualitatif. Surakarta: UNS.
- Survey: Loyalitas karyawan di Asia ditentukan oleh gaji dan bonus. (2017, April 18). *Tempo*. Retrieved from <https://gaya.tempo.co/read/867073/survey-loyalitas-karyawan-di-asia-ditentukan-oleh-gaji-dan-bonus>.