

Kepuasan Kerja dalam Perusahaan Distributor Rokok Studi Kasus Karyawan PT. Surya Madistrindo Kediri

Dewi Wungkus Antasari

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri Kediri

dewiwung@gmail.com

Abstract

This research aim to know the work mecanism of the marketing coorporate with a lot of pressures the worker got. Also to know what factors can affect worker to get their job satisfication. This research use qualitative method with the case-study approach because the researcher will know directly about the work mecanism, worker's opinion about coorporate facilities, leadership style, workload, coworkers, and also the salary they got. The result of the research will prove that coorporate is trully make worker's satisfication and also affect towards worker's organizational commitment.

Keywords: Behavioral Organization, Work Satisfication, organizational Commitment.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mekanisme kerja dari perusahaan pemasaran dengan banyak tekanan yang didapat pekerja. Juga untuk mengetahui faktor apa yang dapat memengaruhi pekerja untuk memperoleh kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus karena peneliti akan mengetahui secara langsung tentang mekanisme kerja, pendapat pekerja tentang fasilitas perusahaan, gaya kepemimpinan, beban kerja, rekan kerja, dan juga gaji yang mereka dapatkan. Hasil penelitian membuktikan bahwa perusahaan benar-benar mampu memberikan kepuasan pekerja dan akan berpengaruh terhadap komitmen berorganisasi.

Kata kunci: Organisasi Perilaku, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

Permalink/DOI	: http://dx.doi.org/10.32503/jmk.v5i1.729
Cara Mengutip	: Antasari, Dewi Wungkus. (2020). Kepuasan Kerja dalam Perusahaan Distributor Rokok Studi Kasus Karyawan PT. Surya Madistrindo Kediri. JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan), 5 (1), 29-39 doi: http://dx.doi.org/10.32503/jmk.v5i1.729
Sejarah Artikel	: Artikel diterima 6 Januari 2020; direvisi 12 Januari 2020; disetujui 20 Januari 2019

Pendahuluan

Karyawan merupakan salah satu aset penting yang dimiliki perusahaan dalam rangka menyukseskan tujuan perusahaan. Serupa dengan Hassan (2009) dalam (Pitasari & Perdhana, 2018), menurutnya Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu kunci kesuksesan sebuah perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja baik karyawan maupun organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor yang mempengaruhi produktifitas dan kinerja karyawan, dan salah satunya yang penting adalah kepuasan kerja. Untuk mendapatkan pegawai yang kompeten dapat dilakukan dalam beberapa cara, diantara pada tahapan awal atau tahapan seleksi dan *recruitment*. Kedua, melalui program pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan berupa training, dan lain sebagainya. Dengan begitu perusahaan akan memperoleh pegawai yang kompeten dan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan. Disisi lain yang perlu perusahaan perhatikan adalah cara untuk mempertahankan loyalitas dan kepuasan kerja pegawai. Dalam perusahaan yang bergerak dalam bidang marketing dengan *pressure* pekerjaan yang relatif tinggi, perusahaan wajib memberikan kompensasi terhadap pegawai-pegawainya melalui beberapa cara tersendiri. PT. Surya Madistrindo

Kediri yang bergerak dalam bidang pemasaran rokok Gudang Garam memberikan tekanan-tekanan terhadap pegawainya berupa target penjualan. Disamping *pressure* yang diberikan dalam rangka untuk mempertahankan eksistensi perusahaan, perusahaan perlu memberikan kompensasi bagi para pekerja baik berupa *reward*, lingkungan pekerjaan yang baik, kondisi fisik perusahaan yang nyaman dan menyenangkan untuk mempertahankan loyalitas dan mencapai kepuasan kerja bagi pegawainya. Hal ini dibutuhkan mengingat banyaknya kompetitor perusahaan yang memproduksi rokok dengan pangsa pasar yang kuat pula di Kota Kediri sehingga pegawai termotivasi untuk menambah kualitas kerjanya dan semakin loyal terhadap perusahaan.

Tinjauan Pustaka

Kepuasan Kerja

Beberapa konsep kepuasan kerja yang dikemukakan di atas pada hakekatnya adalah kepuasan kerja ditinjau sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentu sekaligus merupakan cerminan sikapnya terhadap pekerjaan tersebut. Sikap itu berasal dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya, (Widodo, 2010). Sebagian besar

lingkungan kerja yang baik dapat membantu meningkatkan

Sardzoska (2012) dalam Indra Nugraha & Surya (2016). Kepuasan kerja serta berhubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja ada untuk semua jenis kelompok pekerjaan, namun lingkungan fisik dan non fisik merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja selain kompensasi, promosi jabatan serta karakteristik dari pekerjaan yang bersangkutan. Robbins dan Judge (2008:98) mendefinisikan “Kepuasan kerja merupakan suatu

perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya”. (Hardiansyah, Amelia, & Santika, 2008)

Kategori Kepuasan Kerja

Wibowo (2016:132) menyebutkan ada beberapa yang dapat dikategorikan dalam kepuasan kerja, diantaranya:

- a. **PAY SATISFICATION:** didasarkan kepada perbandingan bayaran yg diinginkan pekerja dengan yg diterima oleh pekerja.
- b. **PROMOTION SATISFICATION:** mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya. Apakah promosi sering dilakukan, dilakukan dg jujur dan sesuai kemampuan. Promosi memberikan peluang untuk pertumbuhan

personal lebih besar, upah lebih baik dan prestise lebih tinggi.

- c. **SUPERVISION SATISVICATION:** mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan mereka. Apakah atasan kompeten, sopan, komunikator yang baik, atau menjaga jarak
- d. **COWORKER SATISFICATION:** mencerminkan perasaan pekerja terhadap teman kerja mereka. Yang diharapkan adalah teman kerja yang dapat membantu pekerjaan, menyenangkan dan menarik.
- e. **SATISFICATION WITH THE WORK ITSELF:** mencerminkan perasaan pekerja pada tugas dalam pekerjaan mereka.
- f. **ALTRUISM:** sifat memperhatikan orang lain. Dalam hal ini membantu pekerjaan rekan kerja.
- g. **STATUS:** mencerminkan prestise, popularitas, kekuasaan atas orang lain.
- h. **ENVIRONMENT:** Menunjukkan bagaimana keadaan lingkungan pekerjaan. Apakah lingkungan tersebut aman dan nyaman atau sebaliknya.

Sedangkan dalam Robbins (2008:119) menyebutkan bahwa

sebuah tinjauan bukti mengidentifikasi empat faktor yang menyebabkan tingginya tingkat kepuasan karyawan yaitu :

1. Kerja yang menantang secara mental. Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baik kerja mereka. Karakteristik-karakteristik ini membuat kerja lebih menantang secara mental.
2. Penghargaan yang sesuai. Karyawan menginginkan sistem bayaran yang mereka rasa adil, tidak ambigu dan selaras dengan harapan-harapan mereka. Ketika bayaran dianggap adil, sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.
3. Kondisi Kerja yang mendukung. Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang nyaman atau tidak berbahaya. Selain itu,

sebagian besar karyawan lebih menyukai bekerja relatif dekat dengan rumah, dengan fasilitas relatif modern dan bersih, serta dengan peralatan yang memadai.

4. Kolega yang suportif. Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan untuk sebagian besar karyawan, kerja juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu tidak mengherankan bahwa memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan suportif mampu meningkatkan kepuasan kerja. Perilaku atasan seseorang juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Penelitian mengungkapkan bahwa kepuasan karyawan meningkat ketika pengawas langsung adalah orang yang pengertian dan ramah, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan opini-opini karyawan, dan menunjukkan minat pribadi dalam diri mereka.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Penulis akan melakukan penelitian secara langsung di lapangan. Data yang diperoleh melalui metode wawancara kepada karyawan PT. Surya Madistrindo. Dengan ini penulis akan

mendapatkan data yang valid dengan penyajian data dan hasil penelitian dalam bentuk narasi berupa deskripsi-deskripsi bukan dalam bentuk angka-angka.

Hasil

PT. Surya Madistrindo adalah perusahaan yang 100% dimiliki oleh PT. Gudang Garam Tbk. Didirikan pada tahun 2002 untuk menjalankan distribusi prosuk-produk sigaret Gudang Garam bersama dengan tiga perusahaan distribusi lainnya. Di tahun 2009, PT. Surya Madistrindo ditunjuk sebagai distributor tunggal yang memegang kendali strategi distribusi dan field marketing untuk seluruh wilayah Indonesia. PT. Surya Madistrindo didukung oleh sumber daya manusia mencapai lebih dari 14.000 orang yang tersebar pada 12 kantor perwakilan regional dan lebih dari 180 kantor perwakilan area di Indonesia. Dalam menjalankan fungsi distribusinya, PT. Surya Madistrindo beroperasi melalui tiga saluran yakni retail tradisional, sub agen, dan retail modern. Aktivitas niaga di ketiga saluran ditangani oleh talenta yang unggul dan mengedepankan pelayanan prima. Untuk memaksimalkan pelayanan, PT. Surya Madistrindo juga telah mengembangkan inovasi teknologi tepat guna yang dapat mendukung pertumbuhan usaha. Sebagai lokomotif distribusi produk sigaret Gudang Garam, PT. Surya Madistrindo berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas talentanya juga menerapkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik dalam memenangkan persaingan.

Kegiatan promosi di level trade maupun kegiatan yang langsung menyentuh konsumen adalah kegiatan

yang dilakukan PT. Surya Madistrindo dalam menjalankan fungsi field marketing. Di era serba modern seperti sekarang, strategi pemasaran tidak bisa hanya mengandalkan media promosi maupun iklan. Jajaran sumber daya yang mumpuni juga disusun untuk memastikan eksekusi yang terbaik dalam menjalankan fungsi ini. Dalam menjalankan tugasnya, pegawai (selanjutnya disebut Salesman TMC) diwajibkan melakukan 9 langkah *Step Of The Call* sebelum dan saat melakukan kunjungan ke outlet. Diantaranya:

1. Persiapan meliputi pengambilan rokok, pengambilan materi promosi, pengambilan biaya operasional, pengambilan dana promo, perlengkapan operasional.
2. Pendekatan. Pendekatan ini sangat dibutuhkan sebelum melakukan penawaran produk. Bisa dibayangkan jika seorang salesman TMC datang pada suatu outlet tanpa basa-basi dan langsung meminta outlet untuk membeli rokok, besar kemungkinan outlet akan langsung menolak kita. Pendekatan merupakan salah satu proses membangun keakraban (*relationship*) dengan pemilik outlet dimana hal tersebut bisa terbangun jika salesman TMC tersebut memiliki kredibilitas dimata pemilik outlet. Pendekatan ini memiliki beberapa langkah, yakni observasi, kesan pertama, dan bahasa tubuh yang positif.
3. Proses Komunikasi Lanjut (membuka pembicaraan yang positif, jadi pendengar yang baik, berperilaku positif, berikan pujian).

4. *Check Stock*. Salesman TMC diwajibkan melakukan pengecekan stok yang terdapat dalam etalase outlet. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam melakukan *check stock* adalah produk *expired*, produk *out of stock*, produk *overstock*, *damaged stock*. Tujuan melakukan *check stock* secara rutin adalah untuk menggali informasi mengenai kondisi produk kita yang ada di outlet baik kuantitas maupun kualitas.
5. *Presentasi*. Dalam *step of the call*, presentasi merupakan satu langkah yang cukup krusial yang bertujuan untuk pemberian informasi/ pendapat/ permintaan kepada outlet dengan harapan untuk membujuk atau meyakinkan outlet sehingga menghasilkan dampak yang sesuai dengan yang kita harapkan.
6. *Closing*. *Closing* merupakan momen dimana proses transaksi terjadi melalui kesepakatan dengan outlet mengenai produk yang akan dibeli dan dalam jumlah berapa.
7. *Administrasi*. Setelah mendapatkan kesepakatan transaksi dengan outlet dalam tahap *closing*, maka selanjutnya adalah menuangkan kesepakatan tersebut.
8. *Pemajangan Produk*. Seorang salesman TMC harus selalu melakukan pemajangan produk secara maksimal untuk mendapatkan konsumen baru melalui *pure impulse buying* menjadi optimal.
9. *Pemasangan POSM*. Disamping memastikan semua produk terpajang dengan maksimal di ruang outlet, tugas salesman

TMC berikutnya dalam sebuah kunjungan adalah melakukan pemasangan POSM (*Point of Sales Material*). POSM adalah materi promosi yang ditempatkan di dalam dan sekitar outlet yang berfungsi untuk membuat konsumen tertarik dan memilih brand tersebut. Jenis-jenis POSM meliputi *shopblind*, *sticker*, *dummy pack*.

10. *Pengumpulan Data*. Tahap ini merupakan tahap yang bersifat tentatif dan tidak rutin. Data yang dikumpulkan adalah informasi tentang outlet, profil outlet, volume penjualan, sumber belanja, frekuensi belanja dan waktu operasional outlet.

Selain tahapan-tahapan yang sudah dijelaskan di atas, salesman TMC juga diberikan target penjualan harian, mingguan, dan bulanan. Target penjualan yang diberikan dalam satu jenis produk dengan produk lain berbeda ketentuannya. Adapun konsekuensi yang salesman TMC dapatkan jika tidak mencapai target yang telah ditetapkan akan memperoleh punishment tertentu tergantung dengan kebijakan atasan masing-masing. Berlaku hal yang sama kepada beberapa salesman TMC yang mampu mencapai target secara maksimal akan mendapatkan reward berupa uang tunai. Setiap salesman TMC wajib berkompetisi dalam melakukan penjualan dikarenakan di setiap kuartal hasil pencapaian akan diurutkan atau diranking yang akan diumumkan kepada seluruh pegawai PT. Surya Madistrindo Kediri.

Dari beberapa tuntutan yang diterima salesman TMC PT. Surya Madistrindo adapun beberapa alasan

yang menjadikan salesman TMC mampu dan sanggup bertahan dalam perusahaan tersebut. Beberapa hal diantaranya adalah jumlah *salary* yang didapatkan tergolong tinggi untuk standar Upah Minimum Kota Kediri yang telah ditetapkan pemerintah. Hal tersebut merupakan salah satu alasan terbesar pegawai PT. Surya Madistrindo untuk tetap bertahan di perusahaan.

Adapun kepuasan terhadap atasan (supervisor dan manajer) yang dinyatakan oleh pegawai PT. Surya Madistrindo Kediri adalah karena gaya kepemimpinan atasan yang terbilang mampu mengayomi bawahan, serta mampu memberikan solusi terhadap setiap permasalahan yang dihadapi bawahan di lapangan. Kemampuan dan pengetahuan yang luas mengenai bisnis memberikan poin plus tersendiri terhadap atasan. Dengan pengetahuan luas yang dimiliki oleh atasan membuat pegawai semakin bertindak hati-hati dalam bekerja dan memberikan tambahan ilmu baru bagi bawahan dari setiap arahan dan penjelasan yang diberikan. Dengan demikian, pengaruh positif yang diberikan atasan kepada bawahan akan menjadikan suasana dan kondisi yang nyaman dalam perusahaan. Antara satu pekerja dengan rekan kerja lainnya saling memberikan pengaruh positif pula yang nantinya dapat membangun kerjasama yang solid dalam satu tim kerja. Meskipun kompetisi antar individu dan antar tim selalu terjadi, akan tetapi seluruh salesman TMC mengetahui bahwa kerjasama tetap wajib dilakukan untuk mencapai tujuan bersama dan mempertahankan eksistensi perusahaan.

Fasilitas kantor yang diberikan oleh PT. Surya Madistrindo tergolong

lengkap dan selalu terjaga kebersihannya. Toilet yang bersih, mushola yang nyaman, parkir kendaraan yang luas, ruang kerja yang rapi, luas dan dilengkapi dengan AC membuat salesman TMC merasa nyaman setelah melakukan eksekusi lapangan. Kantin yang menyajikan menu lengkap, dan juga terdapat Gelanggang Olahraga yang mampu menghilangkan kejenuhan dalam bekerja. Selain fasilitas fisik yang disediakan, PT. Surya Madistrindo memberikan fasilitas kesehatan berupa asuransi kesehatan, jaminan kesehatan rawat inap, dan jaminan kesehatan rawat jalan. Jaminan kesehatan rawat inap berupa biaya kamar dan menginap, unit perawatan intensif, biaya pembedahan, kunjungan dokter rumah sakit, konsultasi dokter spesialis di rumah sakit, perawatan jururawat pribadi, biaya ambulans, biaya tes diagnostik, biaya raway gigi darurat akibat kecelakaan, rawat jalan darurat akibat kecelakaan, cacat akibat kecelakaan, santunan duka, melahirkan, dll. Sedangkan jaminan kesehatan rawat jalan berupa klaim-klaim obat, vitamin, kacamata, konsultasi dokter spesialis, dll.

Jam kerja pada PT. Surya Madistrindo Kediri tergolong sangat padat, pegawai diwajibkan absen maksimal pukul 08.00 dan absen pulang mulai pukul 17.00. Namun pada prakteknya, pegawai lebih sering pulang kerja pada kisaran pukul 18.00 malam. Selain itu pegawai seringkali mendapatkan pekerjaan tambahan yaitu melakukan pemasangan shopblind pada malam hari setelah bekerja. Hal tersebut tentu membuat pekerja mengeluarkan tenaga yang semakin banyak terlebih lagi kondisi letih yang dirasakan pegawai setelah seharian melakukan eksekusi

lapangan. Namun salah satu hal yang membuat pekerja tetap loyal terhadap pekerjaannya adalah pemberlakuan libur pada hari sabtu dan minggu. Dalam arti lain, pegawai PT. Surya Madistrindo memiliki 5 hari kerja dengan tujuan agar stamina pekerja tetap prima dan tetap memiliki waktu 2 hari untuk beristirahat.

Pembahasan

Kepuasan kerja menurut Wibowo (2016:132) adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja bisa dikatakan salah satu bentuk timbal balik yang didapatkan seseorang atau pegawai setelah ia melakukan kewajiban-kewajiban pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan tempat ia bekerja. Kepuasan yang tidak hanya berupa kepuasan fisik namun juga kepuasan batin yang diterima oleh seseorang sehingga ia sanggup bertahan dalam suatu pekerjaan tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis dapatkan, *pay satisfication* (kepuasaan terhadap gaji) yang diperoleh menjadi alasan yang paling utama pegawai untuk tetap loyal dalam perusahaannya. Pegawai merasa bahwa banyaknya target dan kewajiban-kewajiban yang diberikan tidak akan menjadi masalah yang besar jika sebanding dengan gaji yang diberikan. Bahkan diluar gaji, pegawai akan mendapatkan bonus tambahan sejumlah satu kali gaji di setiap tiga bulan sekali dengan syarat

target perusahaan tercapai pada periode tersebut. Hal ini tentu saja semakin memacu semangat kerja dan perbaikan kualitas pegawai dalam bekerja dengan cara menambah kuantitas penjualan produk PT. Surya Madistrindo. *Supervision satisfication* menjadi alasan kepuasan kerja selanjutnya bagi pegawai PT. Surya Madistrindo Kediri, pada perusahaan tersebut baik supervisor maupun manajer tergolong cukup tegas dalam memimpin perusahaan dan bawahannya, hal ini memang sangat diperlukan dalam perusahaan yang bergerak dalam bidang marketing. Dengan tujuan untuk memacu semangat pegawai dalam melakukan penjualan produk di lapangan. Di samping ketegasannya, supervisor dan manajer PT. Surya Madistrindo mempunyai beberapa karakter yang bisa membuat pegawai tetap merasa nyaman walaupun berada dalam tekanan target-target penjualan yaitu sifat pemimpin yang mampu mengayomi bawahan. Selalu memberikan solusi konkret disetiap permasalahan yang dialami bawahan ketika melakukan eksekusi lapangan. Pimpinan tidak hanya memberikan beban kerja dan target yang harus tercapai demi eksistensi perusahaan dan pegawai itu sendiri, namun pimpinan memberikan arahan, pengetahuan dan contoh dalam menyelesaikan tugas dan permasalahan yang terjadi. Dengan adanya karakter-karakter pimpinan tersebut juga mampu membentuk karakter bawahan, menjadikan bawahan lebih percaya diri dalam

melakukan kewajiban pekerjaannya, karena bawahan mempunyai acuan untuk melakukan pekerjaannya dengan benar dan sesuai dengan arahan atasan.

Kenyamanan yang didapatkan dari karakter atasan tersebut juga mempengaruhi kinerja pegawai terutama yang berada dalam satu tim kerja tertentu. PT. Surya Madistrindo Kediri membagi pegawainya dalam beberapa tim kerja yang disesuaikan dengan area eksekusi lapangan pekerjaannya. Manajer yang baik akan memberikan getaran yang baik pula pada pegawai-pegawainya dalam melakukan kerjasama. Walaupun perusahaan memberikan kewajiban berkompetisi antar individu dalam hal pencapaian target, namun kerjasama tim tetap solid. Dalam hal ini bisa disimpulkan bahwa *coworker satisfaction* dan *altruism* dalam PT. Surya Madistrindo menjadi sisi kepuasan tersendiri bagi pegawainya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sisi lain yang mampu melengkapi kepuasan dan loyalitas bekerja di PT. Surya Madistrindo adalah *environment* yang baik dan lengkap, yaitu fasilitas fisik kantor yang lengkap, nyaman, bersih, dan terawat. Walaupun berada dilingkungan pabrik yang dimiliki PT. Gudang Garam yang seharusnya memiliki tingkat polusi tinggi, namun tidak menjadi gangguan yang berarti bagi pegawai-pegawainya. Kantor yang dilengkapi dengan fasilitas gelanggang olahraga menjadikan solusi tersendiri bagi para pegawainya untuk melakukan penyegaran diri.

Selain itu, fasilitas musholla, toilet yang bersih, dan ruang kerja yang dilengkapi dengan pendingin menjadikan pegawai nyaman walaupun dengan jam kerja yang tergolong tinggi.

Jika kepuasan kerja pegawai telah diperoleh, maka Wibowo (2016:141) menyebutkan ada beberapa hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai suatu perusahaan, diantaranya:

- a. *JOB SATISFICATION* DENGAN *JOB PERFORMANCE*: kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Orang yg mempunyai kepuasan kerja tinggi akan cenderung mempunyai tingkat kinerja yg tinggi.
- b. *JOB SATISFICATION* DENGAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*: tingkat kepuasan kerja yg tinggi berpengaruh terhadap loyalitas pekerja terhadap organisasi.
- c. *JOB SATISFICATION* DENGAN *CUSTOMER SATISFICATION*: Terdapat keyakinan bahwa pelanggan yg bahagia adalah hasil dari pekerja yg bahagia.
- d. *JOB SATISFICATION* DENGAN *ABSENTEEISM*: tingkat kepuasan kerja berbanding lurus dg tingkat kemangkiran pekerja. Jika perusahaan memberikan alternatif pekerjaan maka

tingkat kemangkiran akan menurun.

- e. **JOB SATISFICATION DENGAN TURNOVER:** ketidakpuasaan dalam bekerja tentunya akan menimbulkan turnover yg dinamis apabila terdapat kesempatan kerja yg besar.
- f. **JOB SATISFICATION DENGAN WORK DEVIANCE:** pekerja yg tidak menyukai tugas dalam pekerjaan mereka akan memberikan kinerja yg kurang maksimal.
- g. **JOB SATISFICATION DENGAN LIFE SATISFICATION:** seseorang akan merasa lebih baik dalam hidupnya ketika ia merasa lebih baik pula dalam pekerjaannya.

Kepuasan kerja mempunyai kaitan dengan beberapa hal, salah satunya adalah dengan job performance seorang karyawan. Jika seorang karyawan telah mencapai kepuasan kerja dalam perusahaan tempat ia bekerja, maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja dan performa ia selanjutnya. Seperti yang telah disampaikan dalam hasil penelitian, walaupun salesman TMC di PT. Surya Madistrindo Kediri mempunyai beban kerja dan jam kerja yang tergolong tinggi, hal tersebut tidak akan menjadi masalah yang besar selama pegawai tersebut mendapatkan imbal balik yang sepadan atau bahkan melebihi dari

apa yang pegawai berikan. Dengan begitu pegawai akan semakin berusahan untuk loyal dengan perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja dan performa selama ia bekerja. Hal ini menjadikan tingkat *job satisfication* mempunyai hubungan yang positif terhadap *organizational commitment*.

Absenteeism pegawai di PT. Surya Madistrindo dikatakan cukup rendah, hal ini dikaitkan dengan kepuasan kerja pegawai yang diperoleh. Sehingga akan mengurangi tindakan mangkir pegawai. Dengan adanya fasilitas-fasilitas yang nyaman dan lengkap, karakter pimpinan yang tegas dan mengayomi, rekan kerja yang solid, dan gaji yang tergolong tinggi akan menjadi pemacu semangat kerja pegawai sehingga tindakan mangkir akan semakin berkurang. Jika seseorang telah mencapai *job satisfication* dalam pekerjaannya maka akan membawa pengaruh positif pula pada kehidupannya (*life satisfication*).

Simpulan

Dari hasil penelitian yang didapatkan oleh penulis dapat disimpulkan bahwa:

- a. Dengan jam kerja dan beban kerja yang tergolong tinggi, pegawai PT. Surya Madistrindo telah mencapai *job satisfication*/ kepuasan kerja.
- b. Job satisfication pegawai PT. Surya Madistrindo didapatkan dari gaji yang tergolong tinggi (*pay satisfication*).

- c. *Job satisfaction* pegawai PT. Surya Madistrindo didapatkan dari faktor pimpinan yang mempunyai karakter tegas, berpengetahuan luas, tetapi tetap mengayomi bawahannya (*supervisor satisfaction*).
- d. *Job satisfaction* pegawai PT. Surya Madistrindo didapatkan dari faktor rekan kerja yang diwajibkan untuk berkompetisi antar individu, namun selalu solid dalam kerjasama tim (*coworker satisfaction*).
- e. *Job satisfaction* pegawai PT. Surya Madistrindo didapatkan dari faktor lingkungan yang nyaman dan fasilitas kantor yang lengkap (*environment*).

Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur, 7(4), 1–11.

Robbins, S.P, Timothy, A.J. 2008. *Organizational Behavior (Perilaku Organisasi)*. Angelica D, penerjemah. Jakarta : Salemba Empat. Terjemahan dari : Pearson Education.

Wibowo. 2016. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Widodo. (2010). Model Pengembangan Kepuasan Kerja Dengan Kepuasan Keluarga. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 17(1), 61–73.

Daftar Pustaka

- Hardiansyah, A. T., Amelia, A., & Santika, M. (2008). KEPUASAN KERJA SEBAGAI FAKTOR TERBENTUKNYA SIKAP KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL KANTOR KECAMATAN KLAMPIS, BANGKALAN Arisandi Tri Hardiansyah, Aisyah Amelia, Mila Santika Universitas Trunojoyo Madura. *Kompetensi*, 12(2), 167–187.
- Indra Nugraha, M., & Surya, I. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(1), 59–87.
- Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur.