
ARTIKEL PENELITIAN

KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT BINA PERTIWI CABANG PONTIANAK

¹Lisa Safitri[✉], ²Riska Wahyuni

Politeknik Negeri Pontianak^{1,2}

Abstrak

PT Bina Pertiwi Cabang Pontianak merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang alat berat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi mengenai kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan sudah tercapai dengan cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari perusahaan yang telah memberikan kesempatan untuk maju kepada karyawan. Keamanan kerja pada bagian administrasi telah terpenuhi. Namun, pada bagian mekanik dan *warehouse* masih belum bisa dikatakan aman. Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan UMK dan tidak pernah mengalami keterlambatan ketika memberikan gaji. Perusahaan telah dikelola dengan baik. Terdapat pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan. Karyawan telah bekerja sesuai dengan kemampuan dan keterampilan. Kondisi pekerjaan belum dapat dikatakan terpenuhi karena luas gudang kurang dan belum terdapat *workshop* sendiri. Hubungan sesama karyawan telah terjalin dengan baik. Komunikasi antara karyawan dan pimpinan juga sudah lancar. Perusahaan telah memberikan fasilitas yang lengkap kepada karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Karyawan, Faktor

[✉] Alamat korespondensi:

Politeknik Negeri Pontianak

Jl. Ahmad Yani, Kota Pontianak, Kalimantan Barat, Indonesia

E-mail: lisasafitri0712@gmail.com

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kesatuan kompleks yang berusaha mengoptimalkan sumber daya manusia untuk tercapainya tujuan organisasi. Suatu organisasi atau perusahaan tentunya mempunyai tujuan mendapatkan keuntungan dan tetap mempertahankan keberlangsungan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, tentunya tidak terlepas dari peran para karyawan. Karyawan merupakan salah satu aset penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Jika nyaman dalam bekerja, karyawan tentunya akan memberikan kontribusi semaksimal mungkin terhadap perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik itu dari dalam diri karyawan maupun dari luar. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan dalam memandang pekerjaan mereka Sutrisno (2020).

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari karyawan yang menyenangi atau tidak menyenangi pekerjaannya sehingga akan memberikan dampak terhadap hasil dari pekerjaan karyawan. Perusahaan harus memperhatikan keinginan para karyawannya, tidak hanya dari segi fasilitas, tetapi juga kebutuhan individu karyawan. Perusahaan tidak bisa hanya memenuhi salah satu faktor saja

karena keinginan setiap karyawan tentunya berbeda-beda.

Karyawan yang puas akan bekerja dengan giat dan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Hal ini tentunya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja juga dapat memberikan dampak negatif seperti ketidakhadiran, keluarnya tenaga kerja, serta menurunnya produktivitas kerja karyawan. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawannya.

PT Bina Pertiwi Cabang Pontianak merupakan perusahaan yang berfokus di bidang pertanian, industri konstruksi, pertambangan, dan energi. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2004. PT Bina Pertiwi Cabang Pontianak memiliki lima bagian, yaitu *part support sales*, *administration service* dan *parts*, *mekanik*, *customer order processor*, dan *warehouse*. Jumlah karyawan PT Bina Pertiwi Cabang Pontianak yaitu tujuh orang. *Part support sales* terdiri dari 1 orang karyawan, *administration service* dan *parts* terdiri dari 1 orang karyawan, mekanik terdiri dari 2 orang karyawan, *customer order processor* terdiri dari 1 orang karyawan, dan *warehouse* terdiri dari 2 orang karyawan.

Berdasarkan observasi perusahaan telah memberikan fasilitas kepada karyawan berupa ruangan yang nyaman. Selain itu, pihak perusahaan juga menyediakan fasilitas bagi karyawan yang berasal

dari luar Pontianak, yaitu tempat tinggal, uang makan, serta *laundry*. Biaya pengobatan bagi karyawan maupun keluarganya juga ditanggung oleh perusahaan.

Selain itu terdapat bagian *warehouse* memiliki ruangan terbuka yang berbeda dengan ruang lainnya. Ruangan *warehouse* tidak memiliki *air conditioning* (AC) sehingga ruangan menjadi kurang nyaman. Ketika cuaca panas, karyawan mengeluh karena merasa tidak nyaman. Hal tersebut terkadang membuat karyawan meninggalkan ruangnya dan pindah ke ruangan yang memiliki AC.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Penelitian dilakukan selama dua bulan pada tahun 2022 di PT Bina Pertiwi Cabang Pontianak. Pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Data diolah kemudian dianalisis secara deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kesempatan untuk Maju

Setiap karyawan tentunya menginginkan adanya kemajuan terhadap ilmu pengetahuan dan kariernya. Perusahaan telah memberikan promosi bagi karyawan. Promosi karyawan tergantung pada kebutuhan manajemen dan karyawan yang naik golongan. Karyawan merasa senang dengan adanya promosi tersebut karena dapat menjadi

motivasi. Namun, terdapat karyawan lain yang merasa tidak terlalu peduli dengan adanya promosi karena sudah bekerja sangat lama.

Selain promosi, karyawan juga banyak mendapatkan ilmu baru selama bekerja dengan mengikuti pelatihan yang diberikan oleh pihak perusahaan. Dengan adanya pelatihan ini, karyawan merasa senang karena bisa menambah ilmu dan bertukar pengalaman dengan karyawan lain di luar Pontianak. Pelatihan yang diberikan perusahaan adalah pelatihan reguler dan nonreguler. Pelatihan reguler merupakan pelatihan yang diadakan setiap dua kali dalam setahun, contohnya pelatihan mengenai teknik mesin. Pelatihan nonreguler merupakan pelatihan yang tidak dijadwalkan perusahaan dan diadakan tergantung kebutuhan, contohnya sosialisasi ketika ada perkembangan baru mengenai teknik.

Keamanan Kerja

Setiap karyawan tentunya ingin merasa aman dan tidak ingin ada hal yang membahayakan ketika bekerja. Pada bagian *customer order processor* (COP) pekerjaan yang dikerjakan masih dalam kategori aman karena bersifat administrasi. Apabila bepergian untuk bertemu pelanggan, mobil yang digunakan sudah dirawat secara berkala. Selain itu, keamanan karyawan juga didukung dengan diberikannya Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Bagian mekanik adalah bagian yang melakukan pekerjaan perawatan dan perbaikan terdapat unit yang telah dibeli pelanggan. Bagian mekanik memiliki jumlah karyawan yang kurang. Hal ini menyebabkan karyawan tetap bekerja walaupun baru pulang dari luar kota. Hal tersebut menyebabkan risiko kecelakaan di jalan karena karyawan harus menyetir mobil sendirian dalam keadaan kelelahan.

Bagian *warehouse* adalah bagian yang mengelola persediaan barang dan memproses pengeluaran barang pesanan pelanggan. Persediaan barang tersebut misalnya rantai, *track roller*, dan genset. Bagian *warehouse* harus menggunakan alat pelindung diri (APD) karena bekerja di gudang yang banyak menyimpan alat berat sehingga akan berisiko jika tertimpa. Akan tetapi, jumlahnya sangat terbatas. Hal tersebut menyebabkan karyawan jarang menggunakan APD karena harus berbagi dengan karyawan yang lain. Selain jumlah APD yang kurang, sarung tangan juga sudah tipis sehingga tidak dipakai oleh karyawan. Karyawan harus menggunakan sarung tangan untuk melindungi tangannya agar tidak lecet dan menambah kekuatan cengkraman ketika mengangkat alat berat. Karyawan juga mengeluhkan sepatu keamanan yang hanya disediakan satu oleh perusahaan. Sepatu tersebut harus tetap dipakai jika hujan dan basah.

Gaji

Gaji merupakan hak yang harus didapat pegawai sebagai balas jasa

atas pekerjaan yang telah dilakukan. Karyawan merasa gaji yang diperoleh sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan. Gaji yang diperoleh saat ini sudah sesuai dengan UMK (upah minimum kabupaten). UMK Kota Pontianak yaitu sebesar Rp.2.515.000,-. Karyawan PT Bina Pertiwi Cabang Pontianak memiliki rentang gaji antara Rp.3.000.000,- sampai dengan Rp.7.000.000,-. Setiap tahunnya perusahaan memberikan kenaikan gaji karyawan. Perusahaan juga tidak pernah terlambat dalam memberikan gaji.

Perusahaan dan Manajemen

Setiap pimpinan memiliki cara yang berbeda-beda dalam mengatur perusahaan agar tetap bisa berjalan untuk mencapai tujuan. Pengaturan perusahaan yang baik dapat memberikan kenyamanan terhadap karyawan. Berdasarkan hasil penelitian mengungkapkan PT Bina Periwu Cabang Pontianak telah mengelola perusahaan dengan baik. Karyawan bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Situasi dan kondisi kerja juga sudah baik. Namun, saat ini karyawan bagian mekanik masih mengajukan penambahan tenaga kerja karena merasa masih kekurangan.

Pengawasan

Pengawasan yang dilakukan oleh atasan sangat diperlukan dalam perusahaan. Adanya pengawasan terhadap pekerjaan karyawan diharapkan pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan

baik sehingga memudahkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pada PT Bina Pertiwii Cabang Pontianak terdapat pengawasan yang dilakukan oleh atasan. Khusus bagian mekanik, pimpinan berada di Sampit dan Banjarmasin. Pengawasan tetap dilakukan dengan cara menyampaikan laporan pekerjaan secara berkala. Selain diawasi secara langsung, juga terdapat pengawasan lain yang diberikan perusahaan yaitu dengan memberikan target penjualan untuk setiap bulannya. Hal ini menyebabkan karyawan akan bekerja dengan lebih giat lagi agar bisa mencapai target tersebut. Pekerjaan dapat menjadi lebih terkontrol dan terkoordinasi karena diawasi oleh atasan. Apabila ditemukan kendala dalam pekerjaan dapat ditanyakan kepada atasan sehingga ada solusinya. Atasan juga selalu memberikan dukungan ketika karyawan mendapat masalah.

Faktor Instrinsik

Kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh pekerjaan yang dijalani saat ini. Kesesuaian antara kemampuan dan keterampilan yang dimiliki akan memudahkan karyawan dalam bekerja. Pekerjaan yang dijalani saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan. Akan tetapi, terdapat juga karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Namun, karyawan tersebut didukung oleh bakat dan keterampilan lain yang dimiliki seperti komunikasi dan bersosialisasi.

Karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang dijalani saat ini walaupun terkadang merasa bosan. Karyawan menganggap rasa bosan tersebut merupakan hal yang wajar bagi setiap orang. Perusahaan juga mengadakan kegiatan *outbound* setiap tahunnya untuk karyawan. *Outbound* diadakan oleh perusahaan sebagai bentuk *refreshing* para karyawan (Pane, dkk. 2020). Apabila merasa bosan, karyawan juga bisa mengambil cuti yang telah diberikan oleh perusahaan. Cuti pertahun diberikan 12 hari. Karyawan yang bekerja lima tahun akan mendapatkan cuti besar 23 hari dan berlaku selama 5 tahun.

Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi kerja yang nyaman dan mendukung pekerjaan agar dapat menjalankan aktivitas dengan baik. Kondisi kerja harus diperhatikan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Karyawan sudah merasa nyaman dengan lingkungan kerja.

Namun, terdapat keluhan karyawan mengenai gudang dan workshop yang masih bergabung dengan PT *United Tractors* (UT). Hal ini menyebabkan kekurangan ruang untuk menyimpan barang dan terkadang tidak mendapatkan *workshop*. Kurangnya ruangan pada bagian gudang tersebut menyebabkan karyawan harus menumpuk barang agar ruangnya cukup. Berdasarkan hasil penelitian mengungkapkan bahwa masih

banyak barang yang disimpan di luar ruangan karena ruangan di dalam sudah penuh. Tempat parkir khusus motor juga masih kurang sehingga karyawan terkadang tidak mendapatkan tempat parkir dan terpaksa harus parkir di parkiran khusus tamu. Perusahaan tidak terdapat kantin. Hanya terdapat koperasi yang menjual makanan ringan.

Aspek Sosial

Salah satu yang harus diperhatikan perusahaan untuk mencapai kepuasan kerja karyawan adalah aspek sosial. Aspek sosial dapat dilihat dari hubungan antar rekan kerja di perusahaan. Hubungan rekan kerja yang baik dapat menimbulkan sikap tolong menolong, serta mengurangi timbulnya konflik dan permasalahan. Karyawan merasa hubungan sesama rekan kerja sangat baik dan menyenangkan. Rekan kerja juga saling membantu apabila mendapat kesulitan. Hasil pengamatan lainnya ditemukan bahwa karyawan juga terkadang masak bersama dan saling berkomunikasi sehingga dapat memepererat hubungan antar karyawan.

Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu hal yang biasa dalam kehidupan sehari-hari, termasuk lingkungan kantor. Adanya komunikasi yang baik dapat memperlancar pekerjaan karyawan. Pada PT Bina Pertiwi Cabang Pontianak komunikasi karyawan dengan atasan sudah

terjalin dengan baik. Karyawan selalu menyampaikan kendala pekerjaan yang tidak bisa diatasi kepada atasan. Atasan juga selalu memberikan respon terhadap permasalahan tersebut. Respon yang diberikan terkadang sesuai dengan yang diinginkan karyawan, tetapi juga terkadang tidak sesuai. Hal tersebut karena atasan memiliki wewenang untuk menentukan solusi terhadap suatu masalah.

Selain itu, karyawan juga bebas memberikan pendapat ke perusahaan. Seperti pada bagian mekanik, terdapat briefing setiap pagi dan bulanan yang membahas mengenai masalah pekerjaan yang dihadapi karyawan. Perusahaan juga memberikan bonus akhir tahun kepada semua karyawan. Khusus pada bagian mekanik terdapat penghargaan yang diberikan oleh pihak perusahaan ketika mencapai sesuatu. Misalnya, penghargaan best mekanik yang diberikan perusahaan setiap satu tahun sekali kepada mekanik yang memiliki kinerja sangat baik. Pimpinan juga memberikan ucapan selamat atas pencapaian tersebut.

Fasilitas

Perusahaan telah memberikan fasilitas kesehatan untuk karyawan dan keluarga. Perusahaan juga memberikan fasilitas untuk menunjang pekerjaan karyawan. Misalnya komputer, laptop, *wireless fidelity* (WiFi), *printer dot matrix*, dan mesin fotokopi. Selain itu, perusahaan juga memberikan fasilitas lain seperti kompor, kulkas, dan *air purifier*. Apabila terdapat

fasilitas yang kurang, karyawan dapat mengajukan dana kepada perusahaan. Karyawan dapat membeli barang yang dibutuhkan tersebut. PT Bina Pertiwi juga memberikan dana untuk keperluan kantor, kebersihan, keamanan, dan makan siang.

Perusahaan memberikan bantuan perumahan kepada karyawan yang berasal dari luar daerah. Namun, bantuan perumahan tersebut belum sesuai dengan keinginan karyawan. Perusahaan masih menggunakan surat keputusan mengenai bantuan perumahan tahun 2005. Menurut karyawan surat keputusan tersebut harus direvisi untuk menyesuaikan bantuan yang diberikan karena harga rumah sudah naik. Hal ini karena belum ada surat keputusan terbaru mengenai bantuan perumahan. Sementara, harga perumahan naik setiap tahunnya yang disebabkan oleh inflasi.

Perusahaan memberikan cuti hari raya dan cuti pribadi karyawan untuk satu tahun. Karyawan bebas mengambil cuti pribadi tersebut kapan saja. Selain itu, perusahaan juga memfasilitasi karyawan jika ada yang ingin olahraga dan seni. Namun, bagian mekanik merasa

fasilitas yang diberikan masih terdapat kekurangan. Seperti untuk bagian gudang dan workshop yang masih bergabung dengan PT United Tractors (UT). Alat-alat untuk mekanik juga kurang. Solusi sementara harus meminjam ke UT.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa PT Bina Pertiwi Cabang Pontianak telah memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. Perusahaan telah memenuhi kebutuhan karyawan, seperti memberikan pelatihan dan promosi karyawan. Perusahaan juga memberikan gaji yang melebihi UMK Kota Pontianak. Selain itu, terdapat pengawasan yang dilakukan pimpinan. Karyawan telah bekerja sesuai dengan bidangnya. Hubungan antar karyawan telah terjalin dengan baik. Komunikasi sesama karyawan maupun dengan pimpinan juga baik. Perusahaan memberikan fasilitas untuk karyawan, baik fasilitas penunjang pekerjaan maupun untuk kenyamanan karyawan. Akan tetapi, kebutuhan karyawan masih belum terpenuhi dengan baik oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo, Yogyakarta.
- Helaluddin, ; Wijaya, H. 2019. *Analisis Data Kualitatif*. Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, Makassar.
- Rahmadi. 2011. *Pengantar Metode Penelitian*. Antasari Press, Banjarmasin.
- Soewadji, J. 2012. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, E. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.