

Volume 3 Nomer 1, Februari 2025

ANALISIS KINERJA PEGAWAI BERDASARKAN KEBIJAKAN REMUNERASI PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIB WONOSARI KABUPATEN GUNUNGGKIDUL

**Andika Dwi Prasetyo , Suci Utami Wikaningtyas**

KOMITMEN USAHA MIKRO KECIL MENENGAH (UMKM) KOTA MAGELANG DALAM PELAKSANAAN KEMITRAAN DENGAN TOKO SWALAYAN

**Budi Imam Hakim, Muda Setia Hamid**

STRATEGI PENINGKATAN KINERJA ANGGOTA STAFF ADMINISTRASI MARKAS BESAR TNI ANGKATAN UDARA CILANGKAP JAKARTA

**Budi Prayogo, Nur Widiastuti**

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ANGGOTA PADA BAGIAN PEMELIHARAAN ALAT UTAMA SISTEM SENJATA MILITER DI LANUD HALIM PERDANAKUSUMA

**Diky Dwi Udariyanto, Jazuli Akhmad**

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA ACCOUNT REPRESENTATIVE DI LINGKUNGAN DIREKTORAT JENDERAL PAJAK KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BANTUL

**Eko Susanto, Mohamad Mahsun, Sulastiningsih Sulastiningsih**

EVALUASI KINERJA KEPOLISIAN DALAM PROSES PELAYANAN PENERBITAN SURAT IJIN MENGEMUDI DI KANTOR SATLANTAS POLRES GUNUNGGKIDUL

**Erna Khoirul Alfianita, Meidi Syaflan**

EVALUASI KINERJA TENAGA PRAMURUKTI DI RPSLU (Rumah Pelayanan Sosial Lanjut Usia) BUDI DHARMA YOGYAKARTA TAHUN 2021

**Ervina Septiana, Uswatun Chasanah**

UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH PEMELIHARAAN JALAN DAN PENGAIRAN DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN TEMANGGUNG

**Khamim Gunardi, Wahyu Purwanto, Suhartono Suhartono**

ANALISIS PELAKSANAAN KAMPANYE 3M (MEMAKAI MASKER, MENCUCI TANGAN DAN MENJAGA JARAK) DI KABUPATEN PACITAN SELAMA MASA PANDEMI

**Ratna Dyah Chrisnawati, Muhammad Mathori**

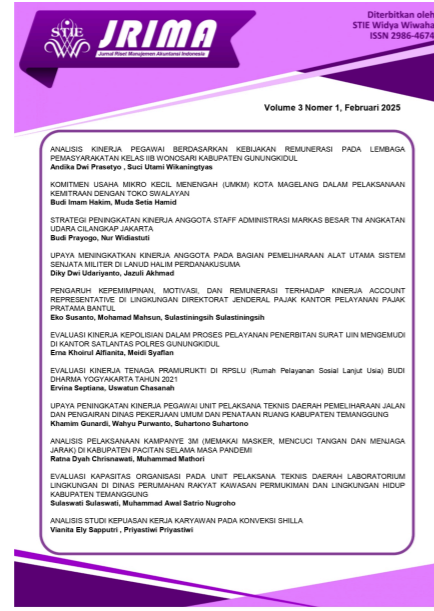
EVALUASI KAPASITAS ORGANISASI PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH LABORATORIUM LINGKUNGAN DI DINAS PERUMAHAN RAKYAT KAWASAN PERMUKIMAN DAN LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN TEMANGGUNG

**Sulaswati Sulaswati, Muhammad Awal Satrio Nugroho**

ANALISIS STUDI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KONVEKSI SHILLA

**Vianita Ely Sapputri , Priyastiwi Priyastiwi**

## Vol. 3 No. 1 (2025): Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Widya Wiwaha



DOI: <https://doi.org/10.32477/jrima.v3i1>

PUBLISHED: 2025-02-05

### ARTICLES

#### ANALISIS KINERJA PEGAWAI BERDASARKAN KEBIJAKAN REMUNERASI PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIB WONOSARI KABUPATEN GUNUNGKIDUL

Andika Dwi Prasetyo , Suci Utami Wikaningtyas

1–20



#### KOMITMEN USAHA MIKRO KECIL MENENGAH (UMKM) KOTA MAGELANG DALAM PELAKSANAAN KEMITRAAN DENGAN TOKO SWALAYAN

Budi Imam Hakim, Muda Setia Hamid

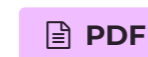
21–37



#### STRATEGI PENINGKATAN KINERJA ANGGOTA STAFF ADMINISTRASI MARKAS BESAR TNI ANGKATAN UDARA CILANGKAP JAKARTA

Budi Prayogo, Nur Widiastuti

38–48



#### UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ANGGOTA PADA BAGIAN PEMELIHARAAN ALAT UTAMA SISTEM SENJATA MILITER DI LANUD HALIM PERDANAKUSUMA

Diky Dwi Udariyanto, Jazuli Akhmad

49–60



#### PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA ACCOUNT REPRESENTATIVE DI LINGKUNGAN DIREKTORAT JENDERAL PAJAK KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BANTUL

Eko Susanto, Mohamad Mahsun, Sulastiningsih Sulastiningsih

61–79



#### EVALUASI KINERJA KEPOLISIAN DALAM PROSES PELAYANAN PENERBITAN SURAT IJIN MENGEMUDI DI KANTOR SATLANTAS POLRES GUNUNGKIDUL

Erna Khoiril Alfianita, Meidi Syafian

80–90



#### EVALUASI KINERJA TENAGA PRAMURUKTI DI RPSLU (Rumah Pelayanan Sosial Lanjut Usia) BUDI DHARMA YOGYAKARTA TAHUN 2021

Ervina Septiana, Uswatun Chasanah

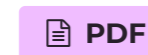
91–101



#### UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH PEMELIHARAAN JALAN DAN PENGAIRAN DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN TEMANGGUNG

Khamim Gunardi, Wahyu Purwanto, Suhartono Suhartono

102–118



#### ANALISIS PELAKSANAAN KAMPANYE 3M (MEMAKAI MASKER, MENCUCI TANGAN DAN MENJAGA JARAK) DI KABUPATEN PACITAN SELAMA MASA PANDEMI

Ratna Dyah Chrisnawati, Muhammad Mathori

119–132



#### EVALUASI KAPASITAS ORGANISASI PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH LABORATORIUM LINGKUNGAN DI DINAS PERUMAHAN RAKYAT KAWASAN PERMUKIMAN DAN LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN TEMANGGUNG

Sulaswati Sulaswati, Muhammad Awal Satrio Nugroho

133–158



#### ANALISIS STUDI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KONVEKSI SHILLA

Vianita Ely Sapputri , Priyastwi Priyastwi

159–170



### Make a Submission

### INFORMATION

For Readers

For Authors

For Librarians

### EDITORIAL POLICIES

Publication Ethic

Editorial Team

Reviewer

Focus and Scope

Author Guidelines

Peer Review Process

Publication Frequency

Publication fee

Plagiarism Checker

Copyright Notice

Open Access Policy

Ethical Statement

Publisher

### ARTICLE TEMPLATE



### ISSN

eISSN 2986-4674

ISSN 2986-4674



### TOOLS

Zotero

Mendeley

### INDEXING LIST

Crossref

### Support By

**ji** RELAWAN  
JURNAL INDONESIA

### VISITORS

00013438

## **ANALISIS STUDI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KONVEKSI SHILLA**

**Vianita Ely Sapputri (STIE WW)<sup>1</sup>  
Priyastiwi (STIE WW)<sup>2</sup>**

### **Abstract**

*This research was conducted at Shilla Convection having its address at Mandungan, Wiro, Bayat, Klaten. The purpose of this study was to determine and analyze employee job satisfaction at Shilla Convection. The population in this study were employees at Shilla Convection as 15 respondents and 5 sources of whom were taken samples in this study who were considered competent. The methods used in this research are quantitative methods (descriptive statistics) and qualitative methods (Miles and Huberman). From the results of the research that the author did, the answer was obtained, satisfaction with superiors (supervision) was still not good because the average answer of respondents was 3.00 which showed a neutral attitude which could mean that respondents agreed or disagreed. Compared with satisfaction with the job itself, satisfaction with co-workers, satisfaction with benefits, satisfaction with promotion opportunities, satisfaction with salary, satisfaction with supportive working conditions which shows an average answer of 4.00 which indicates an attitude of agreement and can be interpreted as being satisfied. From the results of interviews it can be concluded that 2 people are quite satisfied working at Shilla Convection, while 3 other people are not satisfied with the attitude of their superiors and also with the bonuses/allowances given.*

*Keywords: Employee Job Satisfaction.*

### **PENDAHULUAN**

Konveksi merupakan industri rumahan yang memproduksi barang dari kain yang diolah menjadi barang kebutuhan manusia, seperti pakaian, seprei, selimut, gordyn, dan lain sebagainya. Konveksi tidak bisa berjalan sendiri tanpa adanya sumber daya manusia di dalamnya. Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah strategis, karena tidak terpenuhinya kepuasan kerja akan berdampak pada hasil kerja yang kurang baik, dengan kualitas rendah dan target tidak terpenuhi dan akhirnya kepuasan pelanggan dan konsumen akan berkurang. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan hasil seperti sikap anggota organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan, dan keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi.

Konveksi Shilla merupakan salah satu konveksi yang berada di Klaten, Jawa Tengah. Jumlah karyawannya sebanyak 15 orang. konveksi Shilla selalu melakukan

perubahan dan inovasi. Inovasi yang berkelanjutan telah menjadi budaya, budaya yang selalu mengedepankan pelanggan agar pelanggan merasa nyaman dan tidak kecewa.

Dalam riset awal menunjukkan beberapa karyawan menyebutkan loyalitas karyawan cukup rendah. Loyalitas karyawan di Konveksi Shilla yang rendah kemungkinan karena ketidakpuasan karyawan. Ketidakpuasan yang terjadi kemungkinan faktornya dari gaji, tunjangan dan sikap atasan. Karyawan merasa gaji tidak sesuai yang dijanjikan, sikap atasan yang tidak adil juga tidak ada tunjangan, di duga kepuasan kerja karyawan di Konveksi Shilla belum sesuai, selama ini belum pernah ada penilaian untuk mengetahui penyebab apa yang membuat turnover tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk menyusun Tesis dengan judul “Analisis Studi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Konveksi Shilla”

#### 1. Rumusan masalah

Permasalahan yang terjadi di Konveksi Shilla adalah karyawan turnover nya tinggi, karena kepuasan kerja karyawan belum diketahui, namun selama ini belum pernah diukur kepuasan kerja karyawan di Konveksi Shilla.

#### 2. Tujuan penelitian

- a. Untuk menganalisis kepuasan kerja karyawan
- b. Untuk mengidentifikasi penyebab kepuasan kerja karyawan belum sesuai.
- c. Untuk merumuskan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## KAJIAN PUSTAKA

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja (Ida Ayu, 2008). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka (T.Hani Handoko, 2008). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Secara sederhana, *job satisfaction* dapat diartikan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangi pekerjaan. Apa yang membuat mereka bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya.

### Teori Kepuasan Kerja

Dalam penelitian Tri Damarwati (2019) menggunakan teori kepuasan kerja yaitu:

#### 1. *Two-Factor Theory*

Teori ini yaitu teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factor*. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas, pengawasan dan hubungan dengan orang

lain) dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor ini mencegah reaksi negatif. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung dari padanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan.

## 2. *Value theory*

Menurut konsep ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil akan kurang puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diharapkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang (Wibowo,2016).

### **Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Smith (1990), dalam luthans (2009) terdapat indikator kepuasan kerja yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri, yaitu memberikan tugas-tugas yang menarik untuk karyawan, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab, Smith (1990). Menurut Herzberg (dalam Robbins,2008) pekerjaan itu sendiri, yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberi tugas yang menari, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan..
- b. Rekan kerja, yaitu rekan kerja yang memiliki percakapan secara teknis dan mudah untuk bekerja sama atau mendukung secara sosial. Rekan kerja yang bersahabat dan komperatif akan memberikan kepuasan kerja karyawan karena merasa enjoy dalam benerja. Smith (1990). Menurut Herzberg (dalam Robbins, 2008) rekan kerja, yaitu rekan kerja kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana, kelompok kerja, terutama tim yang kompak, bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat dan bantuan pada anggota ndividu.
- c. Tunjangan, setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada karyawan. Smith (1990). Menurut Herzber (dalam Robbins,2008) tunjangan, yaitu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.
- d. Kesempatan promosi, yaitu kesempatan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi atau pengembangan karir. Smith (1990). Menurut Herzberg (dalam Robbins, 2008) promosi, yaitu kesempatan untuk meningkatkan jabatan karyawan yang diberikan oleh perusahaan.
- e. Gaji, yaitu berpengaruh yang signifikkann terhadap kepuasan kerja tetapi secara lebih luas juga menggambarkan dimensi dari kepuasan. Smith (1990). Menurut Herzberg (dalam Robbins 2008) gaji, yaitu upah yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan terhadap apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan.

- f. Kondisi kerja yang mendukung, karyawan peduli terhadap lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mereka dalam mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya ataupun merepotkan, Smith (1990). Menurut Herzberg (dalam Robbins, 2008) kondisi kerja yang mendukung, yaitu serangkaian kondisi maupun keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan dan bekerja di lingkungan tersebut.
- g. Atasan (supervisi), yaitu kemampuan atasan dalam memberikan bimbingan teknis pekerjaan dan sikap, Smith (1990). Menurut Herzberg (dalam Robbins, 2008) atasan (supervisi) adalah kepemimpinan yang merupakan dukungan dalam pekerjaan seperti pengawasan langsung terhadap kompetensi atau memberikan bantuan teknis terkait penugasan yang di berikan.

### Penelitian Terdahulu

Nalvin, (2021) dalam penelitiannya tentang Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitiannya dilakukan di Yayasan Paramita Foundation Medan Tahun 2021. Dengan respondennya adalah karyawan di Yayasan Paramita Foundation Medan yang berjumlah 5 orang. Metode penelitiannya menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Variabel yang digunakan adalah pekerjaan itu sendiri, tunjangan, gaji, kepemimpinan, kondisi kerja yang mendukung. Hasil dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan di Yayasan Paramita Foundation Medan yaitu kebijakan manajemen yang tidak begitu baik, kompensasi yang masih sangat minim, kurangnya penghargaan yang diberikan oleh pemimpin terbilang masih tidak begitu baik, dikarenakan beberapa faktor seperti kurangnya karyawan, jam kerja yang kurang teratur, pembagian tugas yang tidak merata, kurangnya komunikasi antara pemimpin dan karyawan, beban kerja yang berlebihan.

Yunita Tamalero (2012) dalam penelitiannya tentang pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan *intention to quit*. Penelitian ini dilakukan di PT. Manado Media Grafika dengan respondennya karyawan PT. Manado Media Grafika yang berjumlah 84 dari 106 karyawan yang ada. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karakteristik pekerjaan, komitmen organisai, kepuasan kerja, *intention to quit*. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan SPSS, dengan hasilnya menyatakan bahwa secara umum sudah memuaskan.

Said Al Fayet Husni (2020) dalam penelitiannya tentang kepuasan kerja karyawan. Penelitiannya dilakukan di PT. Riau Graindo Pekanbaru. Dengan respondennya adalah karyawan PT. Riau Graindo Pekanbaru, dengan jumlah karyawan 53 orang. Metode penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Variabel dalam penelitian ini adalah pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, tunjangan, kesempatan promosi, gaji, kondisi kerja yang mendukung. Pengukuran penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan pada PT. Riau Graindo Pekanbaru berada pada kategori baik. Dimana dari bagian responden menilai indikator

seperti pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, tunjangan, kesempatan promosi, gaji, kondisi kerja yang mendukung dan dapat meningkatkan efektivitas mencapai kepusan kerja.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Konveksi Shilla yang berlokasi di Mandungan, Wiro, Bayat, Klaten.

### **Metode pengumpulan data**

#### a. Kuesioner

Kuesioner merupakan salah satu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan pemberian daftar pertanyaan kepada responden. Pertanyaan bersifat tertutup, diukur dengan menggunakan skala interval 1-5 yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

#### b. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, yang artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai.

### **Jenis dan sumber data**

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan yaitu data primer.

### **Definisi operasional**

Berdasarkan penelitian Said Al Fayet Husni (2020) dan Wita Farla WK' (2016) Definisi Operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### a. Pekerjaan itu sendiri

Indikator-indikator yang meliputi:

1. Kemampuan dalam menjalankan tugas
2. Seberapa penting pekerjaan yang dilakukannya tersebut bagi orang lain
3. Sampai sejauh mana seorang terlibat dalam suatu pekerjaan

#### b. Rekan kerja

Indikator-indikator yang meliputi:

1. Terciptanya hubungan baik dengan rekan kerja
2. Adanya dorongan dari rekan kerja agar lebih berprestasi
3. Adanya dukungan rekan kerja dalam bekerja



c. Tunjangan

Indikator-indikator yang meliputi:

1. Atasan memberikan jaminan sosial kepada karyawan
2. Kelas jabatan
3. Kehadiran kerja

d. Kesempatan promosi

Indikator-indikator yang meliputi:

1. Karyawan diberikan jabatan sesuai dengan keahlian yang dimiliki
2. Adanya kesempatan yang sama untuk menduduki posisi puncak
3. Prosedur kenaikan jabatan

e. Gaji

Indikator-indikator yang meliputi:

1. Gaji yang diterima dirasakan memenuhi kebutuhan dasar yang layak
2. Ketepatan waktu membayar gaji
3. Gaji yang diterima memenuhi prinsip-prinsip keadilan

f. Kondisi kerja yang mendukung

Indikator-indikator yang meliputi:

1. Kondisi tempat kerja
2. Kondisi fisik perusahaan
3. Suasana yang kondusif

g. Atasan(supervisi)

Indikator-indikator yang meliputi:

1. Komunikasi dengan atasan
2. Kesempatan menyampaikan ide
3. Sikap dan tanggungjawab

**Metode analisis data**

- a. Analisis data kuantitatif adalah teknik mengolah data berupa angka-angka atau statistik. Dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif.
- b. Analisis data kualitatif adalah proses analisis data yang tidak melibatkan atau tidak berbentuk angka. Data yang diperoleh untuk penelitian menggunakan teknis analisis data kualitatif umumnya bersifat subyektif. Dalam penelitian ini menggunakan analisis data Miles dan Huberman (1984) yang mengemukakan



bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interatif dan secara terus menerus sampai tuntas, sehingga data jenuh.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang diperoleh dengan menyebar kuisisioner dan wawancara kepada karyawan Konveksi Shilla. Sampel dari penelitian ini berjumlah 15 responden, dan % karyawan yang dipilih acak untuk diwawancarai. Adapun hasil dari penelitian ini disajikan sebagai berikut:

#### 1. Gambaran umum responden

##### a. Berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	0
Perempuan	15
Jumlah	15

##### b. Berdasarkan umur

Umur	Jumlah
<20 tahun	2
21 th - 30 th	7
31 th – 40 th	3
>40 tahun	3
Jumlah	15

##### c. Berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Jumlah
SD	2
SMP	2
SMA	11
Jumlah	15

##### d. Berdasarkan status

Status	Jumlah
Menikah	9
Belum menikah	6
Jumlah	15

#### 2. Analisis data

##### a. Hasil kuesioner

Variabel	Skor	Kategori
Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	4.1	Puas
Kepuasan terhadap rekan kerja	4.223	Puas
Kepuasan terhadap tunjangan	3.51	Cukup puas
Kepuasan terhadap kesempatan promosi	3.69	Cukup puas
Kepuasan terhadap gaji	3.6	Cukup puas
Kepuasan terhadap kondisi kerja yang mendukung	3.97	Cukup puas
Kepuasan terhadap atasan(supervisi)	3.00	Netral

Dari tabel diatas yang hasilnya paling bagus mencapai nilai 4 atau setuju adalah kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dan kepuasan terhadap rekan

kerja. Sedangkan yang terendah dengan nilai rata-rata 3 adalah kepuasan terhadap atasan yang dapat diartikan karyawan kurang puas terhadap atasannya. Sedangkan faktor lainnya karyawan merasa cukup puas.

b. Hasil wawancara

Keterangan	1	2	3	4	5
*Upaya yang dilakukan :					
-Kenaikan gaji	✓	✓	-	-	-
-Bonus	✓	✓	-	-	-
-Tunjangan hari raya	-	-	✓	-	-
-Makan bersama	-	-	✓	-	-
-Memfasilitasi kebutuhan kerja	-	-	-	-	✓
-Menyediakan tempat kerja nyaman	-	✓	✓	✓	-
-Memberikan peralatan yang baik	-	-	-	✓	✓
*Kepuasan berdampak positif					
*Hubungan baik antara atasan dan bawahan					
-Ada	-	-	-	-	-
-Kadang-kadang	-	-	✓	-	✓
-Lumayan	-	-	-	✓	-
*Sikap Atasan Adil					
-Netral	✓	-	-	-	-
-Adil	-	✓	✓	-	-
-Lumayan	-	-	-	✓	-
-Kadang-kadang	-	-	-	-	✓
*Upaya sudah terealisasikan					
-Sudah	✓	✓	-	-	-
-Belum	-	-	✓	✓	✓

Dari tabel diatas diketahui yang sesuai jawabannya dengan adanya kenaikan gaji hanya 2 orang saja. Kemudian yang sesuai tentang pemberian bonus 3 orang. Dan untuk tunjangan hari raya tidak ada yang sesuai, karena karyawan merasa selama ini tidak ada tunjangan. Sedangkan yang memilih adanya makan bersama hanya 1 orang. Kemudian yang memilih memfasilitasi kerja ada 2 orang. Dan yang memilih menyediakan tempat kerja nyaman ada 3 orang. Dan yang memilih memberikan peralatan yang baik ada 2 orang.

Dari tabel diatas pula diketahui tentang dampak dari kepuasan kerja, ke 5 narasumber menjawab kepuasan kerja berpengaruh positif. Karena akan berdampak pada kelancaran produksi di Konveksi.

Dari tabel diatas pula diketahui yang jawabannya sesuai dengan ada hubungan baik antara atasan dan bawahan ada 2 orang, dan yang menjawab kadang-kang juga ada 2 orang, sedangkan 1 orang lagi menjawab lumayan.

Dari tabel diatas juga dapat diketahui yang menjawab netral atas sikap atasan ada 1 orang, yang menjawab adil 2 orang, dan yang menjawab lumayan ada 1 orang, kemudian 1 orang lainnya menjawab kadang-kadang.

Yang terakhir dari tabel diatas diketahui yang jawabannya sesuai dengan upaya yang dilakukan sudah terealisasi adalah 2 orang, sedangkan 3 orang lainnya menjawab belum.

### **Pembahasan**

Penelitian ini menggunakan uji statistik deskriptif dengan jumlah responden 15 orang, penelitian ini dilakukan pada Konveksi Shilla, menyatakan bahwa dimensi kepuasan terhadap atasan (supervisi) responden rata-rata jawabannya bernilai 3 atau memilih netral, dimana dalam variabel ini tidak menunjukkan rasa kepuasan karyawan terhadap atasan. Dibandingkan dengan dimensi yang lainnya, seperti dimensi kepuasan terhadap tunjangan dengan nilai rata-rata nya 3,51 yang menunjukkan rasa cukup puas terhadap dimensi tunjangan. Kemudian dimensi kepuasan terhadap gaji menunjukkan nilai rata-rata 3,6 yang mana menunjukkan rasa cukup puas terhadap gaji. Selanjutnya adalah dimensi kepuasan terhadap kesempatan promosi menunjukkan nilai rata-rata 3,69 dimana menunjukkan rasa cukup puas terhadap kesempatan promosi. Dimensi selanjutnya adalah kepuasan terhadap kondisi kerja yang mendukung menunjukkan nilai rata-rata 3,97 yang artinya menunjukkan rasa puas terhadap kondisi kerja di Konveksi Shilla. Kemudian dimensi selanjutnya adalah kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dimana menunjukkan nilai rata-rata 4,1 yang artinya karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya sendiri. Dan yang terakhir adalah dimensi kepuasan terhadap rekan kerja yang mana menunjukkan nilai rata-rata 4,223 yang artinya karyawan merasa puas terhadap rekan kerjanya. Dalam hasil penelitian ini karyawan yang bekerja di Konveksi Shilla semua berjenis kelamin perempuan, berumur rata-rata 21-30 tahun dimana umur-umur yang masih produktif, latar belakang pendidikannya rata-rata adalah SMA atau Sederajat, dan rata-rata sudah berstatus menikah atau sudah berkeluarga.

Dari hasil wawancara, narasumber satu dengan yang lainnya memiliki jawaban yang berbeda-beda, jawaban dari karyawan yang sesuai dengan jawaban ownernya terkait dengan kenaikan gaji hanya 2 orang. Kemudian untuk bonus ada 3 orang sesuai. Sedangkan tunjangan 5 orang menjawab tidak ada, yang artinya merasa selama ini tidak ada tunjangan. Untuk makan bersama hanya 1 orang yang jawabannya sesuai. Kemudian untuk memfasilitasi kerja ada dua orang yang mengatakan. Sedangkan tempat kerja yang nyaman ada 3 orang yang sesuai. Dan untuk memberikan peralatan yang baik ada 2 orang yang sesuai. Untuk kepuasan apakah berdampak positif ini, semua yang diwawancarai menjawab berdampak positif bagi kinerja karyawan, kemudian terkait hubungan yang baik antara atasan dan bawahan 2 orang jawabannya sesuai. Untuk sikap atasan apakah sudah cukup adil 2 orang jawabannya sesuai. dan yang terakhir terkait apakah upaya yang dilakukan terealisasi 2 orang jawabannya sesuai.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kepuasan kerja karyawan pada Konveksi Shilla dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis di Konveksi Shilla, dapat disimpulkan ada karyawan yang sudah merasa puas dan juga ada yang merasa belum merasa puas bekerja di Konveksi Shilla. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pekerjaan itu sendiri dengan nilai rata-rata nilai 4.1, rekan kerja dengan nilai rata-rata 4.223, kondisi kerja yang mendukung dengan rata-rata nilai 3.97. Sedangkan faktor yang kurang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah tunjangan dengan nilai rata-rata 3.51, kesempatan promosi dengan nilai rata-rata 3.69, gaji dengan nilai rata-rata 3.6, atasan (supervisi) dengan nilai rata-rata 3.00. Sedangkan hasil wawancara yang sudah dilakukan, narasumber satu dengan yang lainnya memiliki jawaban yang berbeda-beda, rata-rata menjawab ketidak puasannya pada Konveksi Shilla terkait dengan bonus atau gaji, perlakuan atasan, namun ada juga yang merasa puas terhadap lingkungan kerja yang nyaman.
2. Dari analisis kepuasan kerja karyawan di Konveksi Shilla dapat diidentifikasi penyebab belum adanya kepuasan karyawan adalah di faktor tunjangan, gaji, kesempatan promosi, dan atasan (supervisi), sehingga dapat diketahui untuk alasan *turn over* karyawan di Konveksi Shilla.
3. Dari hasil penelitian di Konveksi Shilla dapat dirumuskan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah kenaikan gaji karyawan, memberikan tunjangan-tunjangan kepada karyawan, memberikan kesempatan promosi terhadap karyawan yang berprestasi, menjalin hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan agar timbulnya hubungan yang baik. Tidak menutup kemungkinan karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan jika karyawan itu merasa puas dalam bekerja.

### Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian ini, maka saran yang diberikan adalah:

1. Dalam penelitian yang hasilnya cukup baik adalah indikator pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, kondisi kerja yang mendukung. Penulis menyarankan agar Konveksi Shilla untuk mempertahankan itu, atau mungkin bisa ditingkatkan lagi agar karyawan sangat puas bekerja di Konveksi Shilla untuk meminimalisir *turnover* karyawan yang tinggi.
2. Dalam penelitian yang hasilnya kurang baik adalah indikator tunjangan, kesempatan promosi, gaji, dan atasan. Penulis menyarankan agar diperhatikan lagi terkait tunjangan untuk karyawan, memberi kesempatan karyawan untuk berproses dengan memberikan kesempatan untuk jabatan yang lebih tinggi, memberikan kenaikan gaji untuk karyawannya, dan memperhatikan hubungan atasan dengan

bawahan agar terjalin hubungan yang harmonis sehingga karyawan merasa sangat puas. Karena kepuasan karyawan akan berdampak kedalam produksi di Konveksi Shilla. Tidak menutup kemungkinan loyalitas karyawan jika karyawan merasa puas, merasa bahagia, merasa nyaman.

## DAFTAR PUSAKA

- Brahmasari, Ayu Ida & Suprayetno Agus. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Prei Hai International Wiratama Indonesia). Surabaya: Tesis.
- Damarwati, Tri. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Kompensasi dan Motivasi Kerja Pada CV. Abata. Palembang: Jurnal
- Husni, Said Al Fayet. (2020). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Riau Granindo Di Pekanbaru. Pekanbaru: Skripsi.
- Irvianti, Laksmi S. D. Pengaruh Budaya Organisasi, kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Surya Raya. Jakarta Barat: Jurnal
- Irianto, Agus. (2015). Statistik (Konsep Dasar, Aplikasi dan Pengembangannya). Jakarta: Kencana
- Lubis, Aswadi. (2016). Pengaruh Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Administrasi IAIN Padangsidempuan. Padang Sidempuan: Jurnal
- Luthans, Fred. (2007). Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh. Terjemahan. Yogyakarta : penerbit Andi
- Miles, M.B & Huberman, A.M. (1984). Analisis Data Kualitatif. Terjemahan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi. (1992): Universitas Indonesia
- Nalvi. (2021). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan di Yayasan Paramita Foundation Medan tahun 2021. Medan: Seminar.
- Nurtjahjani, Fullchis & Masreviastuti. (2005). Analisa Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Keputusan Kerja Dan Pengaruhnya pada Kinerja Karyawan. Malang: Tesis.
- Ruvendi, Ramlan. (2005). Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Balai Besar Pertanian Bogor. Bogor.
- Siagian, S.P. (1995). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Jakarta: Kencana
- Tunjungsari, Peni. (2011) . Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT.POS INDONESIA (persero) Bandung. Bandung: Jurnal
- Tamalero, Yunita. (2012) . Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Intention to Quit ( Studi pada Karyawan PT. Manado Media Grafika). Malang: Jurnal

- Wexley, Kanneth. Dan Gary Yukl. (2003). Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia. Jakarta: Rineka Cipta
- Wibowo, Mada Adi & Putra Yanuar Surya (2016). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga. Salatiga: Jurnal
- WK, Wita Farla. (2016). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Berdasarkan Karakteristik individu . Palembang: Jurnal.

[HOME](#) / [Editorial Team](#)

## Editorial Team

### Editor in Chief:

#### **Suci Utami Wikaningtyas**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

### Editorial Board:

**Insiatiningsih** Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

#### **Dr. Muhammad Mathori, S.E., M.Si**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

#### **Dr. Ir. Muhammad Awal Satrio Nugroho, M.M.**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

#### **Zulkifli, S.E., M.M.**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

#### **Insiatiningsih, S.E., M.M.**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

#### **Prof Dr. Eko Handayanto, Drs., M.M.**

Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

### Publication and Content Editor:

Siti Khotimah, S.E.

### Make a Submission

#### INFORMATION

[For Readers](#)

[For Authors](#)

[For Librarians](#)

#### EDITORIAL POLICIES

[Publication Ethic](#)

[Editorial Team](#)

[Reviewer](#)

[Focus and Scope](#)

[Author Guidelines](#)

[Peer Review Process](#)

[Publication Frequency](#)

[Publication fee](#)

[Plagiarism Checker](#)

[Copyright Notice](#)

[Open Access Policy](#)

[Ethical Statement](#)

[Publisher](#)

#### ARTICLE TEMPLATE



#### ISSN

eISSN 2986-4674

ISSN 2986-4674



#### TOOLS

[zotero](#)

[Mendeley](#)

#### INDEXING LIST



#### Support By



#### VISITORS

00013439