

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin

Volume 1, Nomor 5, Juni 2023

E-ISSN: 2986-6340

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8080316>

Kepuasan Kerja Pada Karyawan Toko Grosir Artha

**Nova Laura Putri Marbun¹, Nurlita Octaviani², Santi Pertiwi Hari Sandi³
Dwi Epty Hidayaty⁴**

¹²³⁴Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan

email: mn21.novamarbun@mhs.ubpkarawang.ac.id¹,

mn21.nurlitaoctaviani@mhs.ubpkarawang.ac.id², santi.pertiwi@ubpkarawang.ac.id³,

dwi.epty@ubpkarawang.ac.id⁴

Abstrak

Bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan di toko Artha. Melalui pengumpulan data melalui observasi, survei, wawancara. Sehingga berhasil mengidentifikasi bahwa kinerja karyawan, motivasi kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dalam kepuasan kerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor. penting bagi perusahaan untuk memperhatikan budaya kerja yang ada di dalamnya. Budaya kerja yang positif dan inklusif dapat menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi karyawan. kepemimpinan yang baik juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Pimpinan perlu memotivasi karyawan dengan memberikan pengakuan dan apresiasi atas kerja yang dilakukan. Selain itu, mereka juga perlu memastikan bahwa karyawan memiliki sumber daya yang cukup untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, meningkatkan motivasi karyawan, dan akhirnya meningkatkan kepuasan kerja mereka. Hal ini akan berdampak positif pada kinerja karyawan dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

Kata kunci: *Kepuasan Kerja, Karyawan, Grosir Artha*

Abstract

Aims to identify and analyze the factors that influence employee job satisfaction at Artha stores. Through data collection through observation, surveys, interviews. So it succeeded in identifying that employee performance, work motivation, work environment have a positive influence on job satisfaction. To increase employee job satisfaction, companies need to pay attention to several factors. it is important for companies to pay attention to the work culture that is in it. A positive and inclusive work culture can create a supportive and motivating environment for employees. Good leadership also plays an important role in increasing job satisfaction. Leaders need to motivate employees by giving recognition and appreciation for the work done. In addition, they also need to ensure that employees have sufficient resources to complete their tasks properly. By paying attention to these factors, companies can create a better work environment, increase employee motivation, and ultimately increase their job satisfaction. This will have a positive impact on employee performance and overall company success.

Keywords: *Employee, Job Satisfaction, Grosir Artha*

PENDAHULUAN

Toko Artha ini merupakan contoh dari Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Merupakan bagian penting dari perekonomian. UMKM memainkan peran yang signifikan dalam pertumbuhan ekonomi, penciptaan lapangan kerja, dan pemberdayaan masyarakat. Toko Artha didirikan pada awal tahun 2020 saat pandemi Covid – 19. Usaha ini bergerak

dalam bidang perdagangan, menjual produk kebutuhan pokok sehari-hari seperti beras, minyak, gas, air galon dan berbagai produk jajanan lainnya. Saat ini, Sistem pembayaran yang digunakan oleh Toko Artha masih secara tunai. Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi produktivitas, kinerja, komitmen, kepercayaan diri, dan perilaku etis. Selain itu, faktor internal dari Individu juga memainkan peran penting dalam meningkatkan komitmen terhadap kinerja, yaitu kepuasan kerja. Lingkungan Kerja dianggap sebagai faktor penentu utama kesuksesan kinerja Karyawan. Kinerja Karyawan dalam suatu usaha atau perusahaan dapat mencerminkan nilai dan norma yang menjadi visi dan misi usaha atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Kepuasan Kerja yang tepat akan berdampak positif pada motivasi kerja, sehingga meningkatkan kinerja karyawan dalam usaha atau perusahaan tersebut. Penelitian ini merupakan penelitian baru yang disarankan oleh seseorang, untuk meneliti tentang kepuasan kerja yang terjadi pada karyawan toko artha.

Berdasarkan Latar Belakang tersebut, Rumusan Masalah dalam Penelitian ini adalah Bagaimana Kepuasan Kerja yang terjadi pada Karyawan Toko tersebut?. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah Menguji dan Menjelaskan Kepuasan Kerja terhadap Karyawan[1]. Dalam penelitian ini, peneliti berupaya untuk memahami tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan Toko Artha serta faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut. Peneliti juga berusaha untuk menjelaskan hubungan antara kepuasan kerja dengan karyawan, serta dampaknya terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORI

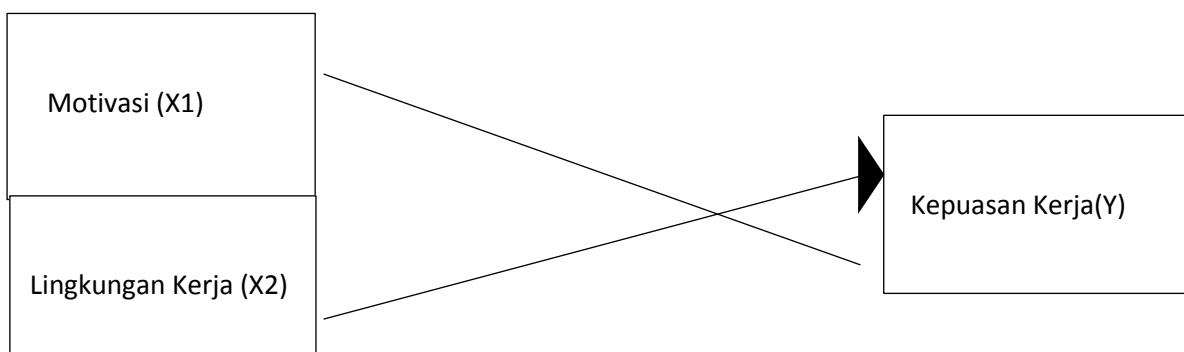
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan atau kelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing upaya pencapaian tujuan perusahaan[2]. Kinerja juga dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja, kepuasan kerja sendiri merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristiknya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Motivasi: Tingkat motivasi seseorang dapat berdampak signifikan pada kinerja. Motivasi yang tinggi dapat mendorong individu untuk bekerja dengan lebih giat, berdedikasi, berfokus, sehingga meningkatkan kinerja mereka.

Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat membantu meningkatkan kinerja. Faktor-faktor seperti dukungan dari rekan kerja dan atasan, budaya kerja yang inklusif, dan kesempatan untuk berkembang dapat berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.



Tabel 1. Kepuasan Kerja dapat dihasilkan dari Motivasi dan Lingkungan Kerja

Penting untuk diingat bahwa setiap individu dapat memiliki preferensi dan faktor yang mempengaruhi kinerja mereka secara spesifik. Organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor ini dan menciptakan lingkungan yang ramah tamah

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) Metode Penelitian untuk mendapatkan informasi terkait dengan:

- 1) Metode Observasi. Dimana Observasi (pengamatan) tersebut yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan Kumpulan Data yang terkait dengan penelitian ini. Melalui metode observasi, peneliti akan melakukan pengamatan langsung terhadap lingkungan kerja dan perilaku karyawan di Toko Grosir Artha.
- 2) Metode Survei. Pada tahap ini dilakukan survei lapangan di Toko Grosir Artha terkait dengan Pemasukan barang, Penjualan barang, dan pelaporan data penjualan pada Toko Grosir Artha tersebut.
- 3) Metode Wawancara. Dengan pemilik atau owner Toko Grosir Artha merupakan metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data. Melalui proses tanya jawab lisan langsung, peneliti akan memperoleh informasi tentang situasi yang terjadi secara nyata di lingkungan kerja Toko Grosir Artha.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Kegiatan Kunjungan Industri



Sumber: Toko Artha, 2023

Hasil dari Kegiatan Kunjungan Industri ini yaitu kita dapat mengetahui bagaimana cara menjalankan Usaha ini di wilayah Cikampek. Banyaknya Pesaing pada UMKM Pada toko – toko grosir ini tidak menurunkan semangat berjualan yang terjadi di wilayah Cikampek tersebut.

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Toko ini juga bergerak dibidang kebutuhan pokok atau lebih tepatnya termasuk ke dalam Kategori Toko Sembako salah satu produk yang di jualnya yaitu minyak, gula dan lain – lainnya, keberadaan lokasi usahanya yang cukup strategis sehingga mendapat keuntungan yang lumayan besar untuk usaha ini sendiri. Toko ini memiliki sistem *delivery order* yang dapat memudahkan konsumen melalui *WhatsApp* dan dapat di antar ke konsumen secara langsung (Tempat). Toko Grosir Artha tersebut di mulai dari berjualan di rumah dengan tempat yang ada seadanya hingga mempunyai ruko tersendiri sekarang, Toko ini memiliki dua orang Karyawan yaitu seorang laki – laki dan seorang perempuan. Toko ini ramai pembeli dikarenakan harganya yang lebih murah dari Toko yang lainnya dan Karyawan pada Toko ini ramah pada Pelanggan – Pelanggannya[5].

Lokasi Toko tersebut cukup ramai karena tempatnya di pinggir jalan tetapi tidak terlalu strategis sebab toko tersebut letaknya berada didalam suatu perumahan.

Pembahasan

Kepuasan kerja adalah keadaan di mana individu merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya. Ini terkait dengan perasaan positif, kepuasan pribadi, dan kesejahteraan yang dirasakan seseorang dalam lingkungan kerja. Pembahasan kepuasan kerja mencakup beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan individu antara lain, termasuk lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, gaji dan tunjangan, pengakuan, peluang pengembangan, dan kesempatan promosi. Penting untuk diingat bahwa setiap individu memiliki preferensi dan nilai yang berbeda dalam mengukur kepuasan kerja mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat bervariasi.

Pada kenyataan inilah yang akan terjadi dari kepuasan kerja sendiri yaitu kerja itu sendiri bisa dapat memuaskan seseorang jika ia mendapatkan bayaran yang setimpal, jabatan meningkat, pengawasan yang benar dan rekan-rekan kerja yang baik, Pekerjaan yang layak yaitu dengan cara memberikan pelatihan yang sesuai dengan job desknya masing-masing, bervariasi dan memberikan kemerdekaan terhadap karyawannya di tempat kerja tapi tetap mengendalikan sesuai dengan peraturan yang berlaku (tidak semena-mena). Karena dengan ini seorang karyawan akan lebih menyukai pekerjaannya dapat membangkitkan semangat kerja karyawan tersebut.

KESIMPULAN

Kepuasan kerja merupakan hal penting dalam mencapai kesejahteraan dan kesuksesan dalam karir seseorang. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang baik, hubungan antar rekan kerja, gaji dan tunjangan, pengakuan, peluang pengembangan, dan keseimbangan kerja-kehidupan pribadi memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang baik, hubungan antar rekan kerja yang positif, gaji dan tunjangan yang adil, pengakuan terhadap kinerja, peluang pengembangan, keseimbangan kerja-kehidupan pribadi, dan tantangan dalam pekerjaan, semuanya merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Pemberian penghargaan dan pengakuan terhadap kontribusi individu juga penting, begitu juga dengan memberikan peluang untuk pengembangan dan pertumbuhan karir. Keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga perlu diperhatikan.

SARAN

- 1) Menciptakan lingkungan kerja yang positif: Manajemen perlu memperhatikan aspek-aspek seperti kebersihan, kebisingan, dan kualitas udara dalam lingkungan kerja. Membangun budaya yang mendukung, inklusif, dan saling menghormati juga penting.
- 2) Mendorong keseimbangan kerja-kehidupan pribadi: Menyediakan fleksibilitas waktu kerja, kebijakan cuti yang memadai, dan program kesejahteraan dapat membantu karyawan mencapai keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas mereka secara keseluruhan.
- 3) Penting untuk diingat bahwa tidak ada solusi yang satu ukuran cocok untuk semua dalam meningkatkan kepuasan kerja. Setiap organisasi dan individu memiliki kebutuhan dan preferensi yang berbeda. Oleh karena itu, penting untuk melakukan evaluasi secara teratur dan berkomunikasi dengan karyawan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi

kepuasan kerja mereka dan mengambil langkah-langkah yang sesuai untuk meningkatkannya.

Referensi

- J. Manajemen, D. Bisnis, N. Luh, M. Utari, and K. Krisna Heryanda, "PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA EDIE ARTA MOTOR," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, 2021.
- N. Made, M. Astari, I. Gde, and A. Sudibya, "PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA," 2018
- R. Andriani, "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Kuala Mina Persada," *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, vol. 4, no. 1, 2020, doi: 10.31294/widyacipta.v4i1.
- A. Dwi Cahya, V. Tejo Prabowo, and A. Febri Suryawan *Jurnal Daya Saing*, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus : Lancar Ponsel)," vol. 7, no. 3, 2021.