

ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA YAYASAN ABC

Oleh:

¹Siti Nur Rohmah, ²Tri Andriani, ³Nurulita Amalia, ⁴Ilham Sumanto,
⁵Mia Rahma Dewi

^{1,2,3,4,5}Politeknik LP3I Jakarta

Jl. Kramat Raya No.7-9, RT.4/RW.2, Kramat, Senen, Jakarta Pusat 10450, DKI Jakarta 10450

e-mail :rahma.nur03@gmail.com¹, andriatree@gmail.com², nurulita.amalia07@gmail.com³, ilhamsumanto@gmail.com⁴, miarahmadewi29@gmail.com⁵

ABSTRACT

Job satisfaction is one of the important aspects in human resource management because it directly affects employee productivity, loyalty, and performance. Employees with high job satisfaction tend to show good work motivation, minimal conflicts, and are able to contribute optimally to achieving organizational goals. In the context of educational institutions, job satisfaction becomes a crucial factor because it is directly related to the quality of educational services and the teaching-learning process. ABC Foundation, as an educational institution, has a strategic role in shaping a quality generation, but is faced with the phenomenon of job dissatisfaction experienced by some teachers and staff. The issues include aspects of welfare, workload, and the internal communication system, which are considered not yet optimal, resulting in decreased motivation, increased complaints, and fluctuations in employee performance. This study aims to analyze the level of job satisfaction among employees at ABC Foundation and to identify the main factors affecting it. The results of this study are expected to provide a clear picture of the employees' job satisfaction situation and serve as a basis for the foundation in formulating more effective human resource management policies to improve employee performance and the quality of educational services sustainably.

Keywords: Job Satisfaction, Employee Performance, Human Resources, ABC Foundation.

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berpengaruh langsung terhadap produktivitas, loyalitas, dan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan motivasi kerja yang baik, minim konflik, serta mampu berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks lembaga pendidikan, kepuasan kerja menjadi faktor krusial karena berkaitan langsung dengan kualitas layanan pendidikan dan proses belajar-mengajar. Yayasan ABC sebagai lembaga pendidikan memiliki peran strategis dalam mencetak generasi berkualitas, namun dihadapkan pada fenomena ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh sebagian guru dan staf. Permasalahan tersebut meliputi aspek kesejahteraan, beban kerja, serta sistem komunikasi internal yang dinilai belum optimal, sehingga berdampak pada menurunnya motivasi, meningkatnya keluhan, dan fluktuasi kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat kepuasan kerja pegawai di Yayasan ABC serta mengidentifikasi faktor-faktor utama yang memengaruhinya. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran nyata mengenai kondisi kepuasan kerja

pegawai dan menjadi dasar pertimbangan bagi pihak yayasan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas layanan pendidikan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Sumber Daya Manusia, Yayasan ABC.

PENDAHULUAN

Di era modern seperti sekarang, **kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam menjaga produktivitas dan loyalitas karyawan**. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, minim konflik, serta lebih berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, banyak lembaga, baik pemerintah maupun swasta, mulai memberikan perhatian lebih terhadap aspek kepuasan kerja dalam pengelolaan sumber daya manusianya.

Hal ini juga relevan dalam konteks **Yayasan ABC**, sebuah lembaga pendidikan yang berperan dalam mencetak generasi berkualitas. Meskipun yayasan ini memiliki visi dan misi yang kuat dalam dunia pendidikan, namun **terdapat fenomena yang menarik terkait kepuasan kerja para pegawainya**. Beberapa guru dan staf mengungkapkan adanya ketidakpuasan dalam hal kesejahteraan, beban kerja, dan sistem komunikasi internal. Hal ini tercermin dari kurangnya motivasi, meningkatnya keluhan, serta fluktuasi kinerja yang tidak stabil.

Permasalahan ini menjadi penting untuk dikaji lebih lanjut, sebab **ketidakpuasan kerja yang tidak ditangani dapat berdampak negatif terhadap kualitas layanan pendidikan yang diberikan yayasan**, terutama jika berpengaruh pada proses belajar-mengajar. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai tingkat kepuasan kerja di Yayasan ABC serta faktor-faktor apa saja yang menjadi penyebab utama permasalahan tersebut. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimanakah tingkat kepuasan kerja karyawan pada Yayasan ABC.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dalam manajemen organisasi/perusahaan sebab besar pengaruhnya bagi karyawan maupun organisasi/perusahaan. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Suwatno,2011:263)

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka dapat memberikan keadaan emosi seperti itu.Menurut Hani Handoko.

Beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja antara lain:

1. **Gaji dan Tunjangan:** Kompensasi yang memadai berkontribusi besar terhadap kepuasan kerja.
2. **Lingkungan Kerja:** Kondisi fisik dan suasana kerja yang nyaman akan menciptakan kepuasan.
3. **Hubungan dengan Rekan dan Atasan:** Relasi yang baik akan meningkatkan rasa nyaman dan loyalitas.

4. **Kesempatan Pengembangan Karier:** Peluang untuk berkembang dan promosi berdampak pada motivasi kerja.
 5. **Tanggung Jawab dan Jenis Pekerjaan:** Pekerjaan yang sesuai minat dan memberi rasa berharga akan menimbulkan kepuasan.
- (Gibson et al., 2012; Hasibuan, 2016)

Beberapa teori yang relevan dalam menjelaskan kepuasan kerja antara lain:

1. **Teori Dua Faktor Herzberg**

Herzberg membedakan dua faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. *Motivator* (faktor intrinsik): seperti prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab.
- b. *Hygiene factors* (faktor ekstrinsik): seperti gaji, kebijakan perusahaan, dan kondisi kerja.

Faktor motivator meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan hygiene factors mencegah ketidakpuasan.

2. **Teori Keadilan (Equity Theory)**

Teori ini menyatakan bahwa karyawan akan merasa puas jika input yang mereka berikan sebanding dengan output yang mereka terima dibandingkan dengan orang lain.

3. **Teori Kebutuhan Maslow**

Menurut Maslow, kepuasan kerja berkaitan dengan terpenuhinya lima kebutuhan dasar: fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

4. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Misalnya, penelitian oleh Wibowo (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan hubungan antar rekan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain oleh Sari (2019) menyimpulkan bahwa sistem penghargaan dan jenjang karier yang jelas mampu meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.

Penelitian-penelitian tersebut menjadi dasar dalam melakukan kajian terhadap kepuasan kerja karyawan di Yayasan Ar Royyan Kalimulya, khususnya untuk melihat sejauh mana faktor-faktor tersebut berperan dalam menciptakan rasa puas atau tidak puas di lingkungan kerja yayasan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Yayasan ABC yang beralamat di Kelurahan Kalimulya, Kota Depok. Penelitian dilakukan selama kurang lebih dua minggu, dimulai pada tanggal Juni 2025 dan berakhir pada Juli 2025. Jenis Data Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu data berupa angka yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Yayasan ABC Kalimulya..Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Yayasan Ar Royyan Kalimulya, yang berjumlah 75 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan, yang dipilih dari populasi berdasarkan kriteria ketersediaan dan kesediaan responden untuk mengisi kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah **analisis deskriptif kuantitatif**. Data dari kuesioner diolah untuk mengetahui skor aktual, skor ideal, serta persentase tingkat kepuasan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kemudian dalam penelitian ini, karakteristik responden dapat dikelompokkan atas: usia, jabatan dan masa kerja. Salah satu tujuan dengan menguraikan karakteristik responden adalah untuk memberikan gambaran mengenai indentitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dalam kaitannya dengan uraian tersebut diatas, dapat disajikan karakteristik responden menurut usia, jabatan dan masa kerja yang dapat diuraikan serta dijelaskan sebagai berikut:

Usia responden merupakan tingkatan usia responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, sehingga pengelompokan umur responden dapat dikelompokkan menjadi 4 kelompok yang dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 1. Jumlah responden menurut umur

No.	Umur (Tahun)	Jumlah	
		Orang	%
1	19 – 21	11	27,5
2	22 – 24	13	32,5
3	25 – 27	9	22,5
4	28 – 30	7	17,5
Total		40	100%

Sumber: Data diolah, 2025

1. Jabatan

Jabatan responden merupakan posisi atau peran kerja dari karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Pengelompokan jabatan bertujuan untuk melihat tingkat kepuasan kerja berdasarkan struktur organisasi di Yayasan Ar Royyan Kalimulya. Adapun pengelompokan jabatan responden dapat dibagi ke dalam beberapa kategori dan disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 2. Jumlah responden menurut jabatan

No.	Jabatan	Jumlah	
		Orang	%
1	Guru	28	70
2	Karyawan	4	10
3	Operator	2	5
4	Staff	6	15
Total		40	100%

Sumber: Data diolah, 2025

2. Masa kerja

Masa kerja karyawan merupakan masa lama mereka mengabdikan dirinya dalam perusahaan dan berusaha memberikan yang terbaik.

Tabel 3. Jumlah responden menurut masa kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	
		Orang	%
1	< 1 Tahun	7	17,5
2	2 – 3 Tahun	16	40
3	4 – 5 Tahun	17	42,5
Total		40	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah suatu yang timpul dari seseorang yang biasanya ditunjukkan dengan sikap dan prilaku positif diakibatkan terpenuhinya kebutuhan, keinginan, dan kepuasan yang datang dari diri kita sendiri dapat berupa materi dan juga tidak.

Tabel 4. Analisis tingkat kepuasan kerja karyawan pada Yayasan ABC.

No	Pertanyaan	%	Kriteria
1.	Saya merasa nyaman bekerja di lingkungan sekolah ini	85	Sangat Tinggi
2.	Saya merasa dihargai oleh pimpinan yayasan/sekolah	85,5	Sangat Tinggi
3.	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama karyawan	83	Sangat Tinggi
4.	Saya memahami tugas dan tanggung jawab saya dengan jelas.	86	Sangat Tinggi
5.	Komunikasi antara pimpinan dan karyawan berjalan dengan baik	85	Sangat Tinggi
6.	Saya merasa pekerjaan saya berkontribusi positif bagi perkembangan sekolah	84	Sangat Tinggi
7.	Saya mendapatkan dukungan yang cukup dari atasan dalam menjalankan tugas	86,5	Sangat Tinggi
8.	Saya puas dengan pembagian tugas dan beban kerja saya	73,5	Tinggi
9.	Fasilitas kerja (seperti ruang kerja, peralatan, dll) mendukung pekerjaan saya	83,5	Sangat Tinggi

No	Pertanyaan	%	Kriteria
10	Saya puas dengan gaji dan tunjangan yang saya terima	79	Tinggi
11	Saya merasa adanya keadilan dalam perlakuan terhadap seluruh karyawan	82,5	Sangat Tinggi
12	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan/pengembangan diri	86	Sangat Tinggi
13	Saya merasa aman dan nyaman selama bekerja di lingkungan sekolah	85	Sangat Tinggi
14	Saya memiliki waktu kerja dan istirahat yang seimbang	87,5	Sangat Tinggi
15	Saya berminat untuk terus bekerja di bawah naungan yayasan ini dalam jangka panjang	83,5	Sangat Tinggi
Jumlah		83,7	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, secara umum tingkat kepuasan dan kenyamanan kerja karyawan di lingkungan sekolah berada pada kategori **Sangat Tinggi**, dengan **nilai rata-rata keseluruhan sebesar 83,7**. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki persepsi positif terhadap lingkungan kerja, kepemimpinan, serta sistem kerja yang diterapkan oleh yayasan/sekolah.

Secara lebih rinci, indikator dengan skor **sangat tinggi** mencakup kenyamanan bekerja di lingkungan sekolah (85), penghargaan dari pimpinan (85,5), hubungan kerja antar karyawan (83), kejelasan tugas dan tanggung jawab (86), serta komunikasi antara pimpinan dan karyawan (85). Temuan ini mengindikasikan bahwa iklim kerja dan hubungan interpersonal di sekolah berjalan dengan sangat baik dan kondusif.

Selain itu, karyawan juga merasakan kontribusi positif dari pekerjaannya terhadap perkembangan sekolah (84) serta memperoleh dukungan yang memadai dari atasan (86,5). Aspek pengembangan diri dan kesejahteraan kerja juga menunjukkan hasil yang sangat baik, terlihat dari tingginya skor kesempatan pelatihan (86), rasa aman dan nyaman bekerja (85), serta keseimbangan waktu kerja dan istirahat yang memperoleh skor tertinggi (87,5).

Meskipun demikian, terdapat dua indikator yang berada pada kategori **Tinggi**, yaitu kepuasan terhadap pembagian tugas dan beban kerja (73,5) serta kepuasan terhadap gaji dan tunjangan (79). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum karyawan merasa cukup puas, aspek beban kerja dan kompensasi masih memiliki ruang untuk ditingkatkan agar selaras dengan tingkat kepuasan pada indikator lainnya.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja di bawah naungan yayasan ini telah mampu menciptakan suasana kerja yang positif, mendukung, dan berkelanjutan, yang tercermin dari tingginya minat karyawan untuk terus bekerja dalam jangka panjang (83,5).

$$\text{Percentase} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal} \times \text{Jumlah Kuisioner}} \times 100\%$$

$$= \frac{2511}{200 \times 17} \times 100\%$$

$$= \frac{2511}{3400} \times 100\% = 73,85\%$$

Percentase = 73,85%

Berdasarkan dari hasil analisis data di atas, diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan pada Yayasan ABC sebagaimana dalam kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dengan hasil yang telah dicapai yaitu sebesar 74,30% dengan interval 61%-80% tergolong dalam kriteria tinggi.

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan di Yayasan ABC, diperoleh nilai sebesar 73,85%. Nilai ini berada pada interval 61%-80%, yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, karyawan merasa puas terhadap pekerjaan mereka, baik dari aspek lingkungan kerja, hubungan antar rekan, sistem penghargaan, maupun tanggung jawab pekerjaan. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa karyawan tidak merasa puas terhadap pekerjaannya ditolak, dan hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan bahwa karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berada dalam kategori tinggi, maka disarankan kepada Yayasan ABC untuk terus mempertahankan aspek-aspek pekerjaan yang telah memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja karyawan, serta melakukan perbaikan dan pengembangan secara berkelanjutan terhadap faktor-faktor yang masih dinilai kurang optimal, guna meningkatkan kualitas lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Donni J. P.& Suwatno H., Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, (Bandung: Alfabeta, 2001), h.263
- Fauzi, Achmad, et al. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis)." *Jurnal Ilmu Multidisiplin* 1.4 (2023): 874-885.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (13th ed.). Irwin/McGraw-Hill.
- Hasibuan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Enam Belas Bumi Aksara, Jakarta.
- Mukhtar, Afiah. "Analisis tingkat kepuasan kerja karyawan pada pt. anugerah fitrah hidayah makassar." *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan* 8.4 (2019).

Tambunan, Rianti Ruth Florenza, Jay Idoan Sihotang, and Joe Yuan Mambu. "Analisa Tingkat Kepuasan Kerja Driver Maxim Terhadap Sistem Layanan Maxim Dengan Pieces Framework." *CogITo Smart Journal* 7.2 (2021): 339-348.

T.Hani Handoko, Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: BPFE, 2011), h. 193Indeks Group Gramedia.