



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 7644-7649

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Studi Kualitatif: Analisis Kepuasan Kerja di PT Kereta Api Surabaya dalam Prespektif Karyawan

Akinda Surya Imnanina

Program studi Manajemen, Universitas Sunan Giri

Email: Akindasuryaimanina@gmail.com

Abstrak

Sebuah studi penelitian kualitatif mengenai kepuasan kerja di PT Kereta Api Indonesia (KAI) diperlukan untuk memahami faktor-faktor yang membentuk kepuasan kerja di antara para karyawan. Faktor-faktor seperti kondisi kerja, gaji, prospek karir, hubungan sosial, dan faktor-faktor lain yang relevan akan diteliti. Penelitian ini akan dilakukan secara sistematis untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang puas cenderung menunjukkan komitmen dan motivasi yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka, yang mengarah pada hasil kerja yang optimal. Penelitian ini akan menggunakan Pendekatan Tinjauan Literatur untuk mengumpulkan dan menganalisis data dari jurnal akademis, buku, dan artikel. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi temuan-temuan penting yang dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kinerja secara keseluruhan. Studi ini mengungkapkan bahwa kondisi kerja yang aman dan menyenangkan, kompensasi yang memuaskan, tanggung jawab pekerjaan yang jelas, dan hubungan kerja yang positif memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan harus memprioritaskan faktor-faktor seperti peluang pertumbuhan, gaji yang adil, hubungan kerja yang positif, dan pengakuan atas pencapaian individu untuk meningkatkan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya akan mengarah pada peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Prespektif Karyawan*

Abstract

A qualitative research study on job satisfaction at PT Kereta Api Indonesia (KAI) is necessary to understand the factors that shape job satisfaction among the employees. Factors such as working conditions, salary, career prospects, social relationships, and other relevant factors will be examined. The research will be conducted systematically to identify the factors that potentially affect employee job satisfaction. Satisfied employees tend to show greater commitment and motivation towards their work, leading to optimal work results. The study will use the Literature Review Approach to collect and analyse data from academic journals, books, and articles. The objective is to identify important findings that can assist the organization in improving employee job satisfaction and overall performance. The study reveals that safe and favourable working conditions, satisfactory compensation, clear job responsibilities, and positive working relationships play important roles in increasing job satisfaction. The findings suggest that companies should prioritize factors such as growth opportunities, fair pay, positive working relationships, and recognition of individual achievements to improve employee satisfaction, which will ultimately lead to increased productivity and organizational performance.

Keywords: *Job Satisfaction, Employee Perspective*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja dan produktivitas perusahaan. Memahami faktor-faktor yang membentuk kepuasan kerja sangatlah penting, terutama dengan ribuan karyawan yang bekerja di berbagai divisi dan hirarki di PT Kereta Api Indonesia (KAI). Oleh karena itu, melakukan studi penelitian kualitatif mengenai kepuasan kerja dari sudut pandang karyawan merupakan hal yang sangat penting. Penelitian ini akan menggunakan metode kualitatif untuk meneliti faktor-faktor penentu kepuasan kerja, seperti kondisi kerja, gaji, prospek karir, hubungan sosial, dan faktor-faktor lain yang relevan. Penelitian ini akan dilakukan secara sistematis dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal karena karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar dalam pekerjaannya.

Peningkatan motivasi terhadap pekerjaan merupakan hal yang sangat penting karena hal ini membantu dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan. Kepuasan kerja mengacu pada tingkat kenikmatan yang diterima seseorang dari pekerjaannya dalam suatu organisasi. Sesuai Hasibuan (2015), kepuasan kerja dalam prespektif karyawan menunjukkan keadaan emosional yang mencerminkan kesenangan yang berhubungan dengan pekerjaan. Pada intinya, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menguntungkan atau tidak menguntungkan yang dialami oleh karyawan saat merefleksikan pekerjaan

mereka. Perilaku dan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dalam kesehariannya sering kali mencerminkan respon positif dalam lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja mengacu pada keadaan emosional yang dialami individu dalam pekerjaannya.

Menurut definisi Handoko (2014), kepuasan kerja dalam perspektif karyawan mencakup sudut pandang emosional yang dimiliki karyawan mengenai pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dalam perspektif karyawan berkaitan dengan emosi positif dan negatif yang dialami karyawan sehubungan dengan pekerjaan mereka, termasuk sensasi pencapaian dan kemenangan. Karyawan yang menemukan ketenangan di lingkungan kerja mereka dan menerima pengakuan sering dikaitkan dengan tingkat kepuasan yang tinggi.

Menurut penelitian Hasibuan (2015), kepuasan kerja merupakan aspek penting dari pekerjaan seseorang. Tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan seseorang dapat berfluktuasi dan bergantung pada pengalaman subjektif. Perlu dicatat bahwa tingkat kepuasan bervariasi di antara individu, sebagaimana dibuktikan oleh penelitian Rivai (2013: 856). Sebagai sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Menurut Sunarso (2010:5) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah derajat sejauh mana seseorang merasa menyenangkan atau tidak menyenangkan seseorang terhadap pekerjaannya. Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki seseorang untuk menggambarkan perasaan seseorang senang atau tidak senang terhadap pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017), penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif yang disebut Pendekatan Tinjauan Literatur untuk menyelidiki konsep dan teori seputar kepuasan kerja di PT Kereta Api Indonesia. Menurut (Menurut Zed,2004). Pendekatan ini melibatkan pengumpulan informasi terkait dari jurnal akademis, buku, dan artikel. Selain itu, data yang terkumpul akan diteliti dan dianalisis dengan cermat untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan komparatif dengan menggunakan sumber-sumber akademis yang dapat dipercaya seperti buku, jurnal, dan artikel untuk menyelidiki faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja di PT Kereta Api Indonesia dalam perspektif karyawan.

Analisis deskriptif menyajikan sejumlah besar data dan informasi yang berasal dari referensi-referensi tersebut, sedangkan analisis komparatif mengevaluasi data dari berbagai sumber. Tujuan utama kami adalah untuk mengidentifikasi temuan-temuan penting mengenai kepuasan kerja di PT Kereta Api Indonesia dalam perspektif karyawan. Temuan-

temuan ini diharapkan dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kinerja secara keseluruhan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis kualitatif dalam kepuasan kerja PT Kereta Api Indonesia dapat memberikan wawasan yang berguna mengenai faktor-faktor penentu kepuasan karyawan. Analisis data penelitian mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut (Sujati 2018) Melakukan wawancara dan observasi dapat membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia. Faktor-faktor yang berkontribusi dalam kepuasan kerja dalam prspektif karyawanb sangat beragam, termasuk lingkungan kerja, gaji, kesempatan untuk kemajuan karir, komunikasi dengan manajer dan rekan kerja, dan tanggung jawab pekerjaan yang jelas.

Menurut Anwar, R. (2021). Dengan melakukan analisis dan evaluasi data yang sistematis, pola kepuasan kerja dapat diidentifikasi. Sebagai contoh, (Robbins dan Judge, 2015). karyawan dapat menyatakan kepuasannya dalam kesempatan untuk berkembang, namun merasa tidak puas dengan gaji mereka. Penelitian kualitatif dapat mengungkapkan perbedaan dalam kepuasan kerja yang dirasakan di antara berbagai departemen di PT Kereta Api Indonesia. Sebagai contoh, unit operasional mungkin memprioritaskan faktor-faktor yang berbeda dari unit administrasi. Sangat penting untuk mempertimbangkan bagaimana kepuasan kerja berdampak pada kinerja.

Data yang dikaji menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sebagai contoh, penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka umumnya berkinerja lebih baik dan memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap perusahaan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia, temuan kami merekomendasikan untuk meningkatkan sistem penghargaan dan kesempatan untuk pengembangan karir, meningkatkan komunikasi antara manajer dan tim mereka, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Analisis data dari studi kualitatif mengenai kepuasan kerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia memberikan wawasan yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang berkontribusi dalam kepuasan kerja karyawan dan memberikan rekomendasi untuk meningkatkannya di dalam perusahaan.

Menurut Agustina et al., (2021) penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Kereta Api Indonesia merasa puas dengan kondisi kerja yang aman dan

menguntungkan. Meskipun beberapa orang menyarankan perlu adanya perbaikan, tingkat kompensasi cukup memuaskan. Selain itu, prospek pengembangan karir memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Mereka yang melihat adanya peluang pengembangan karir cenderung lebih puas dengan posisi mereka saat ini. Membangun hubungan kerja yang efektif dengan atasan dan rekan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja. Persepsi karyawan dalam membina hubungan yang kuat dengan manajer dan kolaborator memiliki korelasi yang signifikan dengan tingkat kepuasan yang mereka rasakan.

Selain itu, tanggung jawab pekerjaan yang jelas juga memiliki peran penting dalam menumbuhkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasakan adanya transparansi dalam peran dan tugas pekerjaan mereka menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Penelitian ini menunjukkan bahwa beberapa faktor kompleks mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia. Oleh karena itu, manajemen harus memprioritaskan berbagai elemen ini untuk meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Selain itu, penelitian ini memberikan wawasan yang bermanfaat bagi perusahaan yang bertujuan untuk merancang kebijakan dan program yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan membangun tempat kerja yang lebih produktif.

SIMPULAN

Kesimpulan dari Penelitian ini mengeksplorasi dampak kepuasan kerja dalam perspektif karyawan. Temuan kami menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan kondisi kerja mereka menunjukkan peningkatan kinerja dan produktivitas. Sebaliknya, karyawan yang mengalami ketidakpuasan menghadapi kesulitan dalam peran mereka dan mungkin menghasilkan pekerjaan di bawah standar. Oleh karena itu, analisis kami menyiratkan bahwa perusahaan harus memprioritaskan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor kunci untuk meningkatkan kepuasan karyawan meliputi kesempatan untuk berkembang, gaji yang adil, hubungan kerja yang positif, dan pengakuan atas pencapaian individu. Selain itu, penting untuk menilai dan memperbaiki kondisi kerja di departemen yang memiliki kepuasan kerja yang rendah. Pada akhirnya, meningkatkan kepuasan karyawan akan menghasilkan peningkatan yang signifikan dalam produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina et al., (2021). Pengaruh Job Insecurity, Kondisi Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pabrik Roti New Tweety Magetan. *Jurnal Ilmu-Ilmu Akuntansi*. 2. 12-16.
- Akhtar, S., & Ali, S. (2019). The impact of job satisfaction on employee performance: Evidence from a developing country. *International Journal of Business and Management*, 24(1), 1-14
- Annalia, W. (2020). Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Di Masa Covid-19. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(3), 186–194.
- Anwar, Rosyida Nurul dan Alida Alfina. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia di TK IT Nur Izhar Kebonsari (Studi Kasus Pengembangan Guru). *Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam Anak Usia Dini*. Vol. 1 No. 2. e-ISSN: 2685-161X
- Handoko, T Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 20015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi; Revisi Jakarta: Bumi Aksara..
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat
- Sujati, Y. G. G. (2018). Kepuasan Kerja : Arti Penting, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi dan Implikasinya Bagi Organisasi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(1), 33-45.
- Sunarso, & Kusdi. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.4 No.1*, 72-79.
- Veithzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.