

ANALISIS KEPUASAN KARYAWAN PERUSAHAAN FIF CABANG PARIGI

Muhammad Umar A¹, Nanang Qosim², Mohamad Adfar³, Nur Afni⁴
Zulfikar Jakaputera Djalamang⁵, Sujarwadi⁶, Thalhah Al Idrus⁷

(Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat)

Muh. Yasin

(Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kepuasan karyawan dilihat dari kesesuaian kepentingan dengan kinerja Perusahaan FIF Cabang Parigi. Motode analisis data yaitu metode analisis kualitatif: metode ini digunakan untuk menganalisis data/temuan dan disajikan secara deskriptif (pemaparan) dan metode analisis kuantitatif: metode ini digunakan untuk mengolah dan menganalisis data/temuan berbentuk angka melalui analisis *importance performance analysis* atau analisis tingkat kepentingan dan kinerja (analisis diagram kartesius). Dari hasil penelitian dan analisis di atas dapat ditarik kesimpulan yaitu faktor balas jasa, kesejahteraan lainnya dan penghargaan merupakan tiga faktor yang dianggap memuaskan oleh karyawan. Hal ini karena ketiga faktor itu masuk dalam kuadran B. Faktor penting lainnya perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan FIF Cabang Parigi untuk meningkatkan kinerja dari faktor-faktor tersebut.

Kata Kunci: Kepuasan Karyawan

LATAR BELAKANG

Indonesia sebagai Negara yang sedang berkembang membutuhkan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia. Hal itu mendesak di era globalisasi saat ini. Keunggulan kompetitif dalam persaingan antar bangsa tidak lagi terletak pada penguasaan Sumber Daya Alam yang semakin berkurang, tetapi lebih pada kualitas Sumber Daya Manusia, baik kualitas profesional, sosial maupun spiritualnya. Hal tersebut sejalan dengan tuntutan dunia kerja akan profesionalisme, yaitu kemampuan untuk menguasai, mengembangkan dan memanfaatkan teknologi.

Unsur manusia dalam organisasi, memiliki posisi sentral. Dalam artian dari sumber daya manusilah akan lahir perubahan positif dan juga perubahan negatif sepanjang kehidupan organisasi. Harapan semua orang dalam organisasi adalah bahwa keberadaan mereka dalam organisasi, akan memberi

kontribusi bagi kehidupannya, bertambahnya kesejahteraan mereka dan meningkatnya penghargaan atas status sosial mereka.

Persoalan sumber daya manusia, merupakan bahan pembicaraan yang tidak pernah putus sepanjang umat manusia masih menghuni planet bumi ini. Olehnya itu kecenderungan manusia untuk hidup berkelompok dalam organisasi tidak lain sebagai cara bertahan hidup dan meningkatkan taraf kehidupannya.

Tentunya sepanjang manusia hidup dalam organisasi, mereka memiliki banyak harapan, walaupun tidak semua harapan itu mampu diwujudkan pimpinan organisasi. Menariknya lagi, pimpinan organisasi menginginkan kinerja yang tinggi dari personil. Kondisi ini memerlukan sinkronisasi antara pemenuhan harapan karyawan dengan tanggung jawab yang mereka emban.

Pada semua organisasi ditingkat manapun dalam organisasi termasuk Perusahaan FIF Cabang Parigi, pihak manajemen hendaknya memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan. Ada banyak sekali penyebab munculnya ketidakpuasan karyawan, namun hanya sedikit saja yang mampu dipenuhi oleh pimpinan organisasi. Tentunya sepanjang harapan itu wajar dipenuhi.

Hal yang perlu dikhawatirkan adalah, tidak terpenuhinya harapan karyawan sehingga menyebabkan turunnya kepuasan karyawan. Turunnya kepuasan kerja dapat menyebabkan kemampuan kerja menurun, sehingga pada gilirannya seluruh fungsi tidak berjalan sebagaimana mestinya.

Kepuasan karyawan khususnya Perusahaan FIF Cabang Parigi harus terus dievaluasi. Hal ini untuk menjaga performa karyawan agar tetap tinggi.

Kebutuhan sumber daya manusia terutama bagi perusahaan yang beroperasi di daerah pemekaran seperti Kabupaten Parigi Moutong sangatlah besar. Untuk mengembangkan usahanya maka harus memberi kesempatan yang luas bagi karyawan untuk mendapatkan kepuasannya.

Berbagai usaha termasuk Perusahaan FIF Cabang Parigi, harus benar-benar memanfaatkan peluang yang ada dengan memperbaiki sumber daya para karyawan. Kepuasan dalam bekerja atau kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Mariam, 2005) dapat terjadi pada semua tingkatan pekerjaan dalam suatu organisasi, misalnya di tingkat manajer terendah (*lower manager*) hingga ke tingkat staf.

Kepuasan kerja tidak hanya terjadi pada para pekerja di lingkup perusahaan manufaktur, akan tetapi juga dapat terjadi pada karyawan perusahaan jasa, sekalipun sistem penggajian diatur menurut ketentuan perusahaan tetapi perlu ada keadilan dalam sistim kompensasi perusahaan.

Karyawan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas dalam pemberian

pelayanan kepada masyarakat secara profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil, adalah pengemban tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna sehingga karyawan tunduk pada hierarki organisasi.

Setiap karyawan dituntut untuk selalu berprestasi, terutama dengan tugas-tugas sehari-hari yang menjadi kewajiban dan diatur dalam diskripsi pekerjaan (*job description*). Manajemen sumberdaya manusia di lingkungan karyawan, secara hakikatnya tidaklah berbeda dengan pengelolaan manajemen sumberdaya manusia pada perusahaan. Pada beberapa hal memang ada perbedaan, tetapi bukanlah perbedaan yang esensial dan berarti.

Setiap organisasi termasuk karyawan yang bekerja juga mampu memperlihatkan prestasi kerja yang patut memperoleh penghargaan. Pada hakekatnya seseorang bekerja tidak hanya untuk mempertahankan hidupnya, akan tetapi juga bertujuan untuk mencapai tarap hidup yang lebih baik. Hal ini karena bekerja adalah bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mencapai kepuasan.

Menurut Freddy (202) kepuasan kerja bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang tidak sama. Tingkat kepuasan kerja yang diperoleh setiap individu sesuai dengan sistem nilai yang berlaku terhadap dirinya. Selanjutnya dikatakan Freddy (2002) bahwa semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, begitu pula sebaliknya.

Mariam (2005) mengemukakan bahwa faktor-faktor penting yang mendorong kepuasan kerja adalah, kerja yang secara mental menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Kepuasan kerja di lingkungan karyawan tidak dapat dilepaskan dari manajemen karyawan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Tahun 1999 tentang Pembinaan Atas Undang-Undang Nomor 8

Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kekaryawanan.

Dalam Undang-Undang tersebut ditegaskan bahwa manajemen karyawan diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna. Dengan demikian seorang karyawan harus profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasar sistem prestasi kerja dan sistem karir yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja.

Kebijakan (*policy*) manajemen terhadap karyawan mencakup penataan norma, standar, prosedur, formasi, pengangkatan, pengembangan kualitas sumberdaya karyawan, pemindahan (mutasi), gaji, tunjangan-tunjangan, kesejahteraan, pemberhentian, hak dan kewajiban serta kedudukan hukum. Kepuasan kerja karyawan sebagai salah satu unsur yang berhubungan erat dengan luaran (*Outcome*).

Fenomena yang dapat diamati di kalangan karyawan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan berbagai harapan karyawan. Para karyawan merasa diperhatikan jika harapannya dipenuhi oleh pimpinan dalam hal ini Perusahaan FIF Cabang Parigi.

Semakin banyak harapan terpenuhi di kalangan karyawan, maka para karyawan pun berusaha untuk bekerja lebih baik. Harapan atau keinginan menjadi tujuan bagi para karyawan dalam bekerja. Berbeda halnya jika harapan tersebut terlalu besar atau terlalu tinggi sehingga sulit dipenuhi oleh pihak perusahaan. Jika hal ini terjadi maka para karyawan perlu bersabar untuk dapat memperoleh apa yang diinginkannya. Teori kepuasan memfokuskan pada faktor-faktor dari dalam diri seseorang yang mendorong, mengerahkan, mempertahankan dan menghentikan perilaku (Kotler, 2009).

Mereka mencoba untuk menentukan kebutuhan-kebutuhan spesifik yang dapat memotivasi orang (Hasibuan, 2002). Teori kepuasan itu sebenarnya berpangkal dari teori

motivasi. Teori motivasi terbagi kedalam dua katagori yaitu teori kepuasan dan teori proses (Hasibuan, 2002). Teori kepuasan kemudian berkembang melalui dimensi-dimensinya yang amat beragam.

Berdasarkan uraian di atas, Mengingat betapa pentingnya kepuasan kerja karyawan, maka perlu dilakukan evaluasi untuk mengetahui apakah selama ini karyawan telah mencapai kepuasan berdasarkan kesesuaian harapan dengan kenyataan di lapangan. Untuk itu penulis tertarik melakukan penelitian ilmiah dengan judul "Analisis Kepuasan Karyawan Perusahaan FIF Cabang Parigi".

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Bagaimana tingkat kepuasan karyawan dilihat dari kesesuaian kepentingan dengan kinerja Perusahaan FIF Cabang Parigi?

Landasan Teori

Kepuasan kerja adalah salah satu dari tiga komponen sikap yang terdiri kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi (Robbins, 1996). Ketiga komponen itu saling berinteraksi. Suatu pekerjaan yang menuntut interaksi dengan rekan dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan yang serupa.

Berdasar interaksi dan apa yang seharusnya terjadi Wyatt Company (1989) mengidentifikasi paling tidak terdapat dimensi kepuasan kerja, yaitu organisasi kerja, kondisi kerja, komunikasi, kinerja pekerjaan dan tinjauan ulang kinerja, rekan sekerja, penyeliaan, manajemen perusahaan, upah, tunjangan, pengembangan karir dan pelatihan, isi dan kepuasan pekerjaan, dan citra perusahaan dan perubahan (Robbins, 1996).

Paling tidak ada tiga alasan utama mengapa dimensi-dimensi kerja yang disebutkan diatas menjadi penting. Ketiga

alasan itu adalah. Ada bukti yang jelas bahwa karyawan yang tak terpuaskan lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri. Karyawan yang terpuaskan mempunyai kesehatan yang lebih baik dan usia yang lebih panjang dan kepuasan pada pekerjaan dibawa ke kehidupan karyawan diluar pekerjaannya (Robbins, 1996).

Dimensi-dimensi kepuasan itu baik yang bersifat hanya sebagian ataupun secara kumulatif dapat menimbulkan efek pada pelaksanaan pekerjaan. Efek kepuasan dan ketidakpuasan lazimnya berpasangan dengan prestasi kerja sebagai wujud dari pelaksanaan pekerjaan.

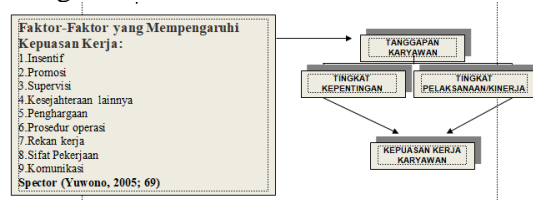
Ketidakpuasan menimbulkan konsekuensi yaitu ingin berhenti dari pekerjaan, berusaha memperbaiki kondisi, tetap loyal menunggu memburuknya kondisi, dan bersikap pasif, membiarkan keadaan memburuk (Robbins, 1996).

Berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan Perusahaan FIF Cabang Parigi nampak beberapa fenomena yaitu para karyawan sejauh ini berupaya melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Tugas dan fungsi karyawan telah ditetapkan sesuai uraian tugas dan fungsi. Hal ini dijabarkan secara operasional kedalam tugas-tugas yang lebih teknis agar dapat dilaksanakan karyawan.

Para karyawan seringkali menghadapi situasi yang kurang menyenangkan dalam pekerjaannya. Sehingga terkadang menimbulkan kelesuan dalam bekerja dan mengindikasikan kurangnya kepuasan kerja di kalangan karyawan Perusahaan FIF Cabang Parigi. Harapan-harapan karyawan sebagian ada yang belum dipenuhi oleh manajemen. Hal ini dikhawatirkan menurunkan kepuasan kerja karyawan dan berakibat terganggunya pelaksanaan tugas

Setiap karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sedangkan setiap pekerjaan membutuhkan kesungguhan dalam pelaksanaannya. Olehnya itu dalam diri karyawan terdapat harapan-harapan yang

ingin diwujudkan, sehingga pihak manajemen perlu memenuhi itu untuk mendorong para karyawan bekerja secara bersungguh-sungguh demi merealisasikan tanggung jawabnya. Menurut hasil penelitian Spector (Yuwono, 2005; 69) beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah 1. Balas jasa: jumlah dan rasa keadilannya, 2. Promosi: peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi, 3. Supervisi: keadilan dan kompetensi penugasan menajerial oleh penyelia, 4. Kesejahteraan lainnya: asuransi, liburan dan bentuk fasilitas yang lain, 5. Penghargaan: rasa hormat, diakui dan diberikan apresiasi, 6. Sistim organisasi: kebijakan, prosedur dan aturan, 7. Hubungan rekan kerja: rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten, 8. Pekerjaan: pekerjaan itu sendiri dapat dinikmati atau tidak, 9. Ketersediaan informasi: berbagai informasi didalam organisasi (verbal maupun nonverbal). Hubungan antar variabel dapat dilihat melalui gambaran kerangka pemikiran sebagai berikut:



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus yaitu melakukan penyelidikan secara mendalam mengenai perilaku karyawan khususnya kepuasan kerja karyawan (Sugiyono; 2009).

Populasi, sampel dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Perusahaan FIF Cabang Parigi sebanyak 24 orang terdiri atas 9 orang staf dan 15 orang tenaga lapangan. Sampel dan teknik penarikan sampel penelitian ini dilakukan teknik sensus terhadap 15 orang karyawan tenaga lapangan.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuisisioner atau angket. Hal ini dilakukan untuk mengukur sikap responden berdasarkan skala likert (Anto, 1992). Skala likert menggunakan skala 5 tingkat yang diuraikan masing-masing sebagai berikut:

- a. Skor penilaian untuk harapan/kepentingan:
 - 1. Jawaban sangat penting diberi bobot 5
 - 2. Jawaban penting diberi bobot 4
 - 3. Jawaban cukup penting diberi bobot 3
 - 4. Jawaban kurang penting diberi bobot 2
 - 5. Jawaban tidak penting diberi bobot 1
- b. Skor penilaian untuk kinerja/Hasil pelaksanaan
 - 1. Jawaban sangat baik diberi bobot 5
 - 2. Jawaban baik diberi bobot 4
 - 3. Jawaban cukup baik diberi bobot 3
 - 4. Jawaban kurang baik diberi bobot 2
 - 5. Jawaban tidak baik diberi bobot 1

Metode Analisis

- 1. Metode Analisis Kualitatif: Metode ini digunakan untuk menganalisis data/temuan dan disajikan secara deskriptif (pemaparan).
- 2. Metode Analisis Kuantitatif: Metode ini digunakan untuk mengolah dan menganalisis data/temuan berbentuk angka melalui analisis *Importance Performance Analysis* atau Analisis Tingkat Kepentingan Dan Kinerja (analisis diagram kartesius). Anto, 1992

Hasil dan Pembahasan

Analisis deskripsi dimaksudkan memberikan gambaran mengenai tanggapan responden terhadap kepentingan atau harapan karyawan terhadap faktor yang memberikan kepuasan kepada karyawan. Disamping itu memberi gambaran mengenai kondisi riil faktor-faktor tersebut pada Perusahaan FIF Cabang Parigi. Tingkat kepentingan atau harapan karyawan Perusahaan FIF Cabang Parigi ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 1

No	Faktor-Faktor kepuasan Kerja	Tingkat Kepentingan					Jumlah
		Sangat Penting	Penting	Cukup Penting	Kurang Penting	Tidak Penting	
1	Pemberian insentif dibayarkan sesuai jumlah dan rasa keadilan	5	5	2	2	1	15
2	Pemberian promosi sesuai peluang yang ada dan berdasarkan rasa keadilan	6	4	3	1	1	15
3	Pelaksanaan supervisi yang dinilai secara adil sesuai kompetensi, penguasaan dan pimpinan	5	6	2	1	1	15
4	Pemberian kesejahteraan lainnya berupa asuransi, liburan dan jaminan hari tua	7	2	3	2	1	15
5	Pemberian penghargaan berupa penghormatan, pengakuan dan apresiasi materi	3	7	3	1	1	15
6	Pelaksanaan prosedur operasi berupa kebijakan yang sesuai aturan yang ditetapkan	4	5	3	2	1	15
7	Rekan kerja rekan yang menyenangkan dan berkompeten	5	4	2	2	2	15
8	Sifat pekerjaan yang dapat dinikmati (menyenangkan)	2	6	5	1	1	15
9	Komunikasi yang terjalin secara harmonis dengan atasan dan rekan baik lisan maupun tulisan	3	4	6	1	1	15

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan isian kuisisioner oleh 15 orang responden menunjukkan faktor yang menjadi harapan paling tinggi atau paling banyak mendapatkan tanggapan sangat penting adalah pemberian promosi sesuai peluang yang ada dan berdasarkan rasa keadilan. Selanjutnya dapat dilihat tanggapan responden tentang baik buruknya pelaksanaan faktor-faktor kepuasan kerja atau kenyataan yang dihadapi di Perusahaan FIF Cabang Parigi:

Tabel 2

No	Faktor-Faktor kepuasan Kerja	Tingkat Kepentingan					Jumlah
		Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
1	Pemberian insentif dibayarkan sesuai jumlah dan rasa keadilan	5	3	5	1	1	15
2	Pemberian promosi sesuai peluang yang ada dan berdasarkan rasa keadilan	5	4	4	1	1	15
3	Pelaksanaan supervisi yang dinilai secara adil sesuai kompetensi, penguasaan dan pimpinan	5	5	2	1	2	15
4	Pemberian kesejahteraan lainnya berupa asuransi, liburan dan jaminan hari tua	6	2	4	2	1	15
5	Pemberian penghargaan berupa penghormatan, pengakuan dan apresiasi materi	3	8	1	1	2	15
6	Pelaksanaan prosedur operasi berupa kebijakan yang sesuai aturan yang ditetapkan	3	5	3	3	1	15
7	Rekan kerja rekan yang menyenangkan dan berkompeten	5	3	3	2	2	15
8	Sifat pekerjaan yang dapat dinikmati (menyenangkan)	3	5	4	2	1	15
9	Komunikasi yang terjalin secara harmonis dengan atasan dan rekan baik lisan maupun tulisan	4	4	5	1	1	15

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan faktor yang paling tinggi mendapatkan tanggapan sangat baik dari responden adalah pemberian kesejahteraan lainnya berupa asuransi, liburan dan jaminan hari tua, kesejahteraan lainnya dan penghargaan.

Kepuasan tidak dapat tercipta dengan sendirinya. Namun kepuasan dicapai setelah ada pemenuhan kepentingan atau harapan dari satu pihak kepada pihak lain. Atau dengan kata lain kepuasan karyawan tercapai apabila harapan-harapan karyawan sesuai

dengan kenyataan yang dilakukan manajemen Perusahaan FIF Cabang Parigi. Setiap karyawan tentunya mempunyai harapan atau kepentingan atas kebijakan manajemen. Hal ini menyangkut berbagai faktor yang dijalankan manajemen untuk menciptakan kepuasan karyawan.

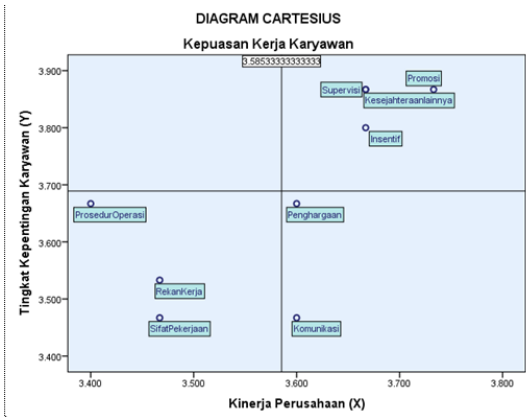
Pada kondisi tertentu bila kepentingan atau harapan karyawan tidak terpenuhi maka karyawan tidak memperoleh kepuasan. Berdasarkan penelitian pada Perusahaan FIF Cabang Parigi, memberikan hasil sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 3

No	Indikator Kepuasan Kerja	Skor Tingkat Kepentingan Harapan	Skor Tingkat Pelaksanaan Kenyataan	Y	X
1	Pemberian insentif dibayarkan sesuai jumlah dan rasa keadilan	57	55	3.800	3.667
2	Pemberian promosi sesuai peluang yang ada dan berdasarkan rasa keadilan	58	56	3.867	3.733
3	Pelaksanaan supervisi yang dimintai secara adil sesuai kompetensi pengasas dari pimpinan	58	55	3.867	3.667
4	Pemberian kesejahteraan lainnya berupa asuransi, liburan dan jaminan hari tua	58	55	3.867	3.667
5	Pemberian penghargaan berupa penghormatan, pengakuan dan apresiasi materi	55	54	3.667	3.600
6	Pelaksanaan prosedur operasi berupa kebijakan yang sesuai aturan yang ditetapkan	55	51	3.667	3.400
7	Rekan kerja rekan yang menyenangkan dan berkompeten	53	52	3.533	3.467
8	Sifat pekerjaan yang dapat dimintai (menyenangkan)	52	52	3.467	3.467
9	Komunikasi yang terjalin secara harmonis dengan atasan dan rekan baik lisan maupun tulisan	52	54	3.467	3.600
	Total			33.200	32.267
	Rata-Rata Total			3.689	3.585

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 3 selanjutnya nilai-nilai X dan Y di plot kedalam Diagram Cartesius untuk melihat posisi masing-masing faktor dalam kuadran diagram Kartesius sehingga dapat diperoleh penilaian masing-masing faktor. Untuk itu disajikan diagram Kartesius:



a. Kuadran A

Faktor yang masuk kekuadran A merupakan faktor yang sangat penting atau sangat diharapkan oleh karyawan akan tetapi dalam kenyataannya belum di penuhi oleh Perusahaan FIF Cabang Parigi. Hasil plot menunjukkan tidak ada satupun faktor yang masuk kekuadran A. Hal ini menunjukkan seluruh faktor sudah dilaksanakan oleh perusahaan.

b. Kuadran B

Faktor yang masuk kekuadran B merupakan faktor yang dianggap paling penting oleh karyawan dan dalam kenyataannya telah terpenuhi sehingga perlu dipertahankan oleh Perusahaan FIF Cabang Parigi. Hasil plot menunjukkan ada empat faktor yang masuk yaitu insentif, promosi, supervise dan kesejahteraan lainnya. Keempat faktor tersebut memberikan kepuasan kepada karyawan.

c. Kuadran C

Dalam kuadran C ditempati oleh faktor yang dirasakan kurang penting oleh karyawan sedangkan pelaksanaan atau kenyataan di lapangan dilaksanakan secara biasa-biasa saja oleh manajemen. Dalam kasus ini ada tiga faktor yang masuk ke kuadran C yaitu prosedur operasi, rekan kerja dan sifat pekerjaan.

d. Kuadran D

Pada kuadran D ditempati oleh faktor yang tidak penting menurut responden, akan tetapi kenyataannya telah dilaksanakan dengan baik, sehingga tidak efisien menciptakan kepuasan karyawan. Menurut responden hal itu berlebihan. Dalam kasus ini ada dua faktor yang masuk kekuadran D yaitu penghargaan dan komunikasi. Adapun dilihat secara umum untuk pelaksanaan seluruh faktor kepuasan dapat dilihat pada tabel kepuasan berikut ini:.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisis di atas dapat ditarik kesimpulan yaitu faktor balas jasa, kesejahteraan lainnya dan penghargaan merupakan tiga faktor yang dianggap memuaskan oleh karyawan. Hal ini karena ketiga faktor itu masuk dalam kuadran B. Faktor penting lainnya perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan FIF Cabang Parigi untuk meningkatkan kinerja dari faktor-faktor tersebut.

Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan yang di ambil, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan FIF Cabang Parigi perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan melalui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan.
2. Pihak perusahaan FIF Cabang Parigi harus memenuhi keinginan atau harapan-harapan karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan mereka.
3. Pihak perusahaan FIF Cabang Parigi harus meningkatkan sumber daya manusia para karyawan disemua bidang melalui berbagai pembinaan dan peningkatan pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjarsari, P. 2002. Motivasi Berprestasi Ditinjau Dari Peran Terhadap Persaingan Pada SMU Krista Mitra Semarang. Skripsi (tidak diterbitkan).
- Anto Dajan, 1992. Statistik ; Teori dan Aplikasi. BPFEE-UGM, Yogyakarta
- Atmodjo, Soekidjo Noto, 1992, Pengembangan Sumber Daya manusia. Penerbit BPFEE Yogyakarta.
- Blanchort, Hersey, 1992. Human Resources: Motivation, Terjemahan Reksi Devito, Ghalia Indonesia baru, Lembaga Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Freddy Rangkuti 2002, Riset pemasaran, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hadi , Sutrisno, 1991, Analisis butir untuk instrumen, Editor Seno pamardianto, Penerbit Andi Offset Yogyakarta
- Handoko, T. Hani, 1992, Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2, Lembaga Penerbit BPFEE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Lembaga Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Robbins. 1996. The Measurement And Satisfaction. New York: John Wiley and Sons
- Mariam, ST. Djampe, 2005, Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Sekertariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong, Skripsi FE-Unisa, Palu-Sulawesi Tengah
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Bisnis, Bandung, Alfabet
- Supranto J. 2001. Statistik Teori dan Aplikasi. Edisi ke 6. Jakarta: Erlangga.
- Yuwono, 2005, Analisis Kepuasan Kerja karyawan Pada Mandala Finance Cabang Palu, Skripsi FE-Unisa, Palu-Sulawesi Tengah