

ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN TOMO JAPANESE RESTAURANT TANJUNGPINANG

ANALYSIS OF EMPLOYEE SATISFACTION RATE AT TOMO JAPANESE RESTAURANT TANJUNGPINANG

Novi Susanti ¹, Dwi Septi Haryani ²

¹ (Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang)

² (Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang)

¹ novi.susanti14612174@yahoo.com.,² dwiseptih@gmail.com

Abstrak

Kepuasan kerja merupakan salah satu topik yang menarik untuk diteliti, karena kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan Tomo Japanese Restaurant Tanjungpinang, menggunakan teknik analisis deskriptif yang di ambil dari hasil skor kuesioner yang diberikan kepada karyawan tersebut. Sampel penelitian yang diambil ialah keseluruhan dari populasi dikarenakan populasi dalam objek penelitian ini terbatas dengan jumlah responden sebanyak 48 orang. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan menghitung hasil % skor dari kuesioner penelitian. Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil bahwa keseluruhan karyawan Tomo Japanese menyatakan kepuasan kerja yang tidak memuaskan ditinjau dari indikator pekerjaan, pembayaran upah, promosi, pengawasan dan rekan kerja serta tingkat kepuasan kerja karyawan berada pada rentang skala 2.397 dengan persentase 39,94% maka tingkat kepuasan kerja karyawan Tomo Japanese Restaurant berada pada kategori tidak memuaskan.

Katakunci: *Tingkat Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja*

Abstract

Job satisfaction is one of the interesting topics to be developed, because job satisfaction can improve employee performance. This research aims to determine the level of employee satisfaction of Tomo Japanese Restaurant Tanjungpinang, using the descriptive analysis technique that is taken from the score of the questionnaire given to the employee. The research samples taken were the entirety of the population as the population in the research object was limited to a total of 48 people. The research uses descriptive analysis by calculating the results% score from the research questionnaire. Based on the results of the research, the overall employee of Tomo Japanese expressed unsatisfactory work satisfaction from the indicators of employment, payment of wages, promotion, supervision and co-workers and the level of employee work satisfaction are at a scale range of 2,397 with a percentage of 39.94% hence the employee satisfaction rate of Tomo Japanese Restaurant is in an unsatisfactory category.

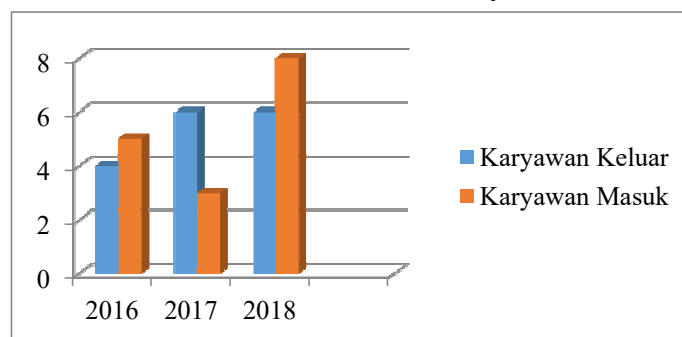
Keywords: *Employee Satisfaction Rate, Employee Satisfaction*

PENDAHULUAN

Restoran adalah industri jasa yang berkembang sangat pesat pada masa sekarang ini. Faktor penting di dalam industri restoran, adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam organisasi menurut Supriyanto, Ivanti, & Mashareen (2016). Menurut Tuningrat, Satriawan, & Lestari (2012) Karyawan adalah salah satu elemen penting dan aset untuk membangun kinerja perusahaan. Tanpa adanya karyawan, suatu perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik sehingga karyawan harus dijaga dan dirawat agar tetap dapat menghasilkan keuntungan secara optimal terhadap perusahaan.

Banyak perusahaan yang menekankan kepada kepuasan pelanggan tanpa banyak melihat bahwa salah satu kunci dalam mencapai kesuksesan perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan (Tuningrat et al., 2012). Terjadinya intensitas keluar masuk karyawan menjadi masalah serius yang dialami oleh Tomo Japanese Restaurant, dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya hal tersebut pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan karyawan yang menurun tidak hanya itu dengan tingginya tingkat intensitas keluar masuk karyawan maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan organisasinya. Berikut adalah data *turnover* karyawan Tomo Japanese Restaurant:

Gambar 1
Grafik Data *Turnover* Karyawan



Sumber: Tomo Japanese Restaurant (2019)

Berdasarkan Gambar 1 dapat diketahui bahwa diagram berwarna biru untuk menandakan karyawan yang keluar, sedangkan diagram merah untuk menandakan karyawan yang masuk atau menggantikan karyawan yang keluar. Pada tahun 2016 terdapat karyawan yang masuk sebanyak 5 orang dan karyawan yang keluar sejumlah 4 orang. Pada tahun 2017 karyawan yang masuk ialah 3 orang dan karyawan yang keluar sebanyak 6 orang dan pada tahun 2018 karyawan yang masuk sebanyak 8 orang dan karyawan yang keluar sebanyak 6 orang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan Tomo *Japanese Restaurant* Tanjungpinang dan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan Tomo *Japanese Restaurant* Tanjungpinang.

KAJIAN LITERATUR

Kepuasan Kerja

Tinggi rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki akan memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan. Priansa (2011) mengatakan bahwa kepuasan kerja relatif tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Untuk itu tingkat kepuasan kerja yang relatif rendah akan menjadi suatu ancaman, kehancuran serta kemunduran setiap organisasi, secara cepat maupun lambat.

Menurut Priansa (2011) mengemukakan, bahwa kepuasan kerja adalah kesukaan atau ketidaksukaan pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja suatu sikap umum seorang pekerja kepada pekerjaannya. Demikian juga Gibson, Ivancevich, dan Donnely (Priansa, 2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap para pekerja terhadap pelayanan yang diberikan, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Porter (Hartatik, 2014), mengungkapkan berpendapat bahwa dalam mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan.

Wicaksono & Nurhanisah (2018) menjelaskan kepuasan kerja merupakan kombinasi perasaan positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung berkomitmen pada organisasi, datang tepat waktu, bertahan pada organisasi, menunjukkan kinerja baik dan memunculkan

perilaku positif dan bermanfaat bagi organisasi, dibandingkan dengan karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah.

Menurut Anoraga (Gimon, Fatoni, & Minarsih, 2018) kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan situasi, nilai-nilai yang berlaku pada dirinya.

Locke (Myint, Leamprecha, Poonchareon, & Rurkwararuk, 2016) mendefinisikan kepuasan karyawan sebagai suatu keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang, pekerjaan atau pengalaman kerja dalam mencapai atau memfasilitasi pencapaian nilai pekerjaan seseorang. Oleh karena itu, kepuasan karyawan harus dilakukan dengan persepsi individu dan evaluasi pekerjaannya dan persepsi ini dipengaruhi oleh keadaan unik seseorang seperti kebutuhan, nilai dan harapan. Hariandja (Febrianti & Prihatini, 2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja.

Menurut Luthans (Priansa, 2011) ada lima indikator dalam kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri. Pegawai cenderung menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan supaya menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan, atau umpan balik tentang betapa baik mereka bekerja. Karakteristik tersebut membuat kerja agar menantang. Pekerjaan yang kurang menantang memberikan efek kebosanan, akan tetapi banyak menantang juga dapat menciptakan frustrasi serta perasaan gagal.
2. Pembayaran upah. Pegawai menginginkan sistem upah/gaji hingga kebijakan promosi yang adil, tidak meragukan hingga segaris dengan apa menjadi pengharapannya. Apabila gaji dilihat dengan adil yang didasarkan pada suatu tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, serta standar pengupahan komunitas kemungkinan besar bisa menghasilkan kepuasan.
3. Promosi. Promosi terjadi ketika pegawai berpindah dari pekerjaan ke posisi yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab hingga jenjang organisasionalnya. Pada waktu dipromosikan pegawai biasanya menghadapi peningkatan tuntutan serta keahlian, kemampuan dan tanggung jawab. Pegawai merasa positif karena

adanya promosi jabatan yang dilakukan. Promosi disini maksudnya ialah bagaimana organisasi dalam mendayagunakan kemampuan serta keahlian pegawai setinggi mungkin.

4. Pengawasan. Seseorang yang selalu memberikan perintah atau petunjuk untuk melaksanakan kerja. Contohnya: karyawan akan cenderung merasa puas apabila mendapatkan perilaku adil dan dukungan dari atasan serta mengawasi kinerja pegawai secara berkala demi hasil produktivitas yang maksimal.
5. Rekan Kerja. Sesama teman saling membantu atau senantiasa berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaan. Setiap orang akan dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan. Contohnya: karyawan akan cenderung merasa puas dan nyaman berada dalam suatu lingkungan kerja yang baik, seperti membina hubungan baik antar pegawai.

SEO (Myint et al., 2016) menyebutkan enam faktor kepuasan karyawan yaitu tugas, gaji dan tunjangan, kesempatan untuk promosi, komunikasi dengan supervisor, hubungan sosial dan lingkungan tempat kerja. Kazemzadeh dan Bashiri (Myint et al., 2016) mengidentifikasi 10 dimensi kepuasan karyawan seperti hubungan manajemen dan personalia, hubungan antara karyawan, motivasi karyawan, pendidikan, upah dan gaji, fasilitas kesejahteraan lainnya, komitmen karyawan, sistem dan proses promosi kerja, kinerja dan organisasi.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Tomo Japanese Restaurant yang beralamatkan di Jalan Gudang Minyak No.133 Rimba Jaya Tanjungpinang pada bulan Februari-Agustus 2019.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah karyawan Tomo *Japanese Restaurant* yang berjumlah 48 orang dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Dalam artian sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan Tomo Japanese Restaurant.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner kepada responden. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan pemberian seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013). Dan juga penulis menggunakan sudi pustaka untuk memperoleh teori, referensi atau literatur serta buku-buku pengetahuan sebagai penunjang serta data dokumentasi lainnya untuk membahas pembahasan.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah aspek penelitian yang memberikan informasi bagaimana cara mengukur variabel. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan
Kepuasan Kerja	Robbins (Priansa, 2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja suatu sikap umum seorang pekerja kepada pekerjaannya.	Pekerjaan	1, 2, 3, 4, 5
		Pembayaran Upah	6, 7, 8, 9, 10
		Promosi	11, 12, 13, 14, 15
		Pengawasan	16, 17, 18, 19, 20
		Rekan Kerja Menurut Luthans (Priansa, 2011)	21, 22, 23, 24, 25

Sumber: Data sekunder yang diolah (2019)

Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Suharsimi (Sunyoto, 2011) pengujian validitas data suatu ukuran dalam menunjukkan tingkat kevalidan serta kesahihan suatu instrumen. Untuk menentukan apakah item valid atau tidak dapat dilakukan dengan membandingkan r hitung (nilai

pearson correlation) dengan r tabel (didapat dari tabel r). Jika nilai positif serta r hitung $>$ r tabel, Maka item bisa dinyatakan valid. Jika $r < r$ tabel, maka item dinyatakan tidak valid. r tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi (Priyatno, 2014).

Menurut Suharsimi (Sunyoto, 2011) yang dimaksud dengan reliabilitas adalah mengungkapkan pengertian bahwa suatu instrumen cukup di dipercaya dan digunakan sebagai alat pengumpulan data sebab instrumen tersebut sudah baik. Menurut Suharmi (Sunyoto, 2011) Reliabel artinya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha $>$ 0,60 dan di katakan tidak reliabel jika cronbach's alpha $<$ 0,60.

Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk mengkaji data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang sudah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif ini meliputi (Sugiyono, 2014) :

- a. Tabulasi
- b. Hasil perhitungan rata-rata
- c. Hasil perhitungan % skor

Setelah pemberian skor untuk setiap masing-masing indikator variabel penelitian, selanjutnya data interval tersebut dianalisis dengan cara menghitung rata-rata jawaban berdasarkan skoring setiap jawaban dari responden. Jumlah skor ideal atau skor maksimal untuk setiap pernyataan = $5 \times 48 = 240$ (jika semua jawaban sangat setuju) dan untuk jumlah skor terendah = $1 \times 48 = 48$ (jika semua jawaban sangat tidak setuju).

Untuk menghitung skor keseluruhan agar didapatkan analisis sejauh mana tingkat kepuasan kerja karyawan *Tomo Japanese Restaurant* yaitu dengan cara : jumlah skor seluruh kriterium = capaian jumlah skor \times jumlah responden \times jumlah pernyataan. Jumlah skor ideal untuk seluruh pernyataan yaitu 6.000 (sangat setuju) dan jumlah skor terendah yaitu 1.200 (sangat tidak setuju). Dengan demikian, klasifikasi

penilaian mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Kriteria Skor Ideal

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	0-20%	Sangat Tidak Memuaskan
2	21-40%	Tidak Memuaskan
3	41-60%	Cukup Memuaskan
4	61-80%	Memuaskan
5	81-100%	Sangat Memuaskan

Sumber : (Sugiyono, 2014)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 3
Hasil Uji validitas

Variabel	Item (Pernyataan)	r hitung	r tabel df= n-2 df=48-2= 46	Keterangan r hitung > r tabel
Pekerjaan	P1	0,877	0,284	Valid
	P2	0,799	0,284	Valid
	P3	0,788	0,284	Valid
	P4	0,682	0,284	Valid
	P5	0,785	0,284	Valid
Pembayaran Upah	P6	0,711	0,284	Valid
	P7	0,827	0,284	Valid
	P8	0,698	0,284	Valid
	P9	0,689	0,284	Valid
	P10	0,549	0,284	Valid
Promosi	P11	0,500	0,284	Valid
	P12	0,691	0,284	Valid
	P13	0,427	0,284	Valid
	P14	0,528	0,284	Valid
	P15	0,433	0,284	Valid
Pengawasan	P16	0,478	0,284	Valid
	P17	0,593	0,284	Valid
	P18	0,545	0,284	Valid
	P19	0,503	0,284	Valid
	P20	0,475	0,284	Valid

Rekan Kerja	P21	0,528	0,284	Valid
	P22	0,499	0,284	Valid
	P23	0,424	0,284	Valid
	P24	0,731	0,284	Valid
	P25	0,502	0,284	Valid

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner (2019)

Berdasarkan Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dinyatakan valid setelah dilakukan pengolahan data menggunakan program spss 22, maka pernyataan layak untuk digunakan sebagai instrument penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Std.Cronbach's</i>	<i>Keterangan</i>
Kepuasan Kerja	0,791	0,6	Reliable

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner (2019)

Berdasarkan tabel 4 diatas, dilakukan uji reliabilitas terhadap seluruh item pernyataan yang telah dinyatakan valid. Kuesioner dinyatakan reliable jika jawaban responden terhadap pernyataan yaitu konsisten. Hasil koefisien instrumen kepuasan kerja adalah sebesar 0,791 > 0,60 yang artinya instrumen tersebut dinyatakan reliabel dan memenuhi persyaratan.

Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif Indikator Pekerjaan

Tabel 5
Rekapitulasi Jumlah Skor Kepuasan Kerja Dari Pekerjaan

No	Pernyataan	Skor	Persentase (%)	Keterangan
1	Saya merasa pekerjaan yang beragam membuat pekerjaan semakin menyenangkan.	99	41,25%	Cukup Puas
2	Saya merasa tidak terbebani dengan pekerjaan yang diberikan karena sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	92	38,33%	Tidak Puas
3	Saya memperoleh kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan.	92	38,33%	Tidak Puas
4	Saya merasa bahwa pekerjaan yang diberikan merupakan suatu kegiatan yang berarti.	96	40%	Tidak Puas
5	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya memberi saya peluang untuk mengambil keputusan sendiri.	93	38,75%	Tidak Puas
Rata-Rata		1.96	39,33%	

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner (2019)

Pada tabel 4.7 diatas, hasil seluruh pernyataan dari variabel pekerjaan berada pada angka indeks 21-40%, yaitu sebesar 39,33%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden merasakan kepuasan kerja yang tidak memuaskan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan di Tomo Japanese Restaurant.

Analisis Deskriptif Indikator Pembayaran Upah

Tabel 6
Rekapitulasi Jumlah Skor Kepuasan Kerja Dari Pembayaran Upah

No	Pernyataan	Skor	Persentase (%)	Keterangan
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.	93	38,75%	Tidak Puas
2	Gaji saya sesuai dengan tingkat ketrampilan yang saya miliki.	95	39,58%	Tidak Puas
3	Gaji yang diberikan sudah adil bagi saya.	92	38,33%	Tidak Puas
4	Gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan standar upah perusahaan.	98	40,83%	Cukup Puas
5	Selama saya bekerja di perusahaan ini saya merasa sudah menerima tunjangan sesuai dengan standar pemberian upah perusahaan.	100	41,66%	Cukup Puas
Rata-rata		1,91	39,83%	

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner (2019)

Pada tabel 6 hasil seluruh pernyataan dari variabel pembayaran upah berada pada angka indeks 21-40% yaitu sebesar 39,83%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden merasakan kepuasan kerja yang tidak memuaskan terhadap kebijakan pemberian upah yang dilaksanakan di *Tomo Japanese Restaurant* dimana pemberian upah tidak sesuai dengan ketrampilan serta tuntutan pekerjaan yang dibebankan.

Analisis Deskriptif Indikator Promosi

Tabel 6
Rekapitulasi Jumlah Skor Kepuasan Kerja Dari Promosi

No	Pernyataan	Skor	Persentase (%)	Keterangan
1	Proses kenaikan jabatan diperusahaan terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa diskriminasi.	91	37,91%	Tidak Puas
2	Pegawai yang kinerjanya baik akan mendapatkan promosi kenaikan pangkat/jabatan.	98	40,83%	Cukup Puas
3	Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk	101	42,08%	Cukup Puas

	peningkatan karir/jabatan.			
4	Senioritas bukan menjadi prioritas dalam kebijakan promosi jabatan diperusahaan ini.	93	38,75%	Tidak Puas
5	Saya merasa masa kerja harus menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan/kenaikan pangkat.	102	42,50%	Cukup Puas
	Rata-rata	2,02	40,41%	

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner (2019)

Pada tabel 6 hasil seluruh pernyataan dari variabel promosi berada pada angka indeks 21-40%, yaitu sebesar 40,41%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden merasakan kepuasan kerja yang tidak memuaskan terhadap promosi yang dilaksanakan di Tomo Japanese Restaurant karena dalam pelaksanaannya masih terdapat kebijakan yang memihak pada kelompok karyawan tertentu dengan kata lain tidak terbuka bagi siapa saja yang berpotensi.

Analisis Deskriptif Indikator Pengawasan

Tabel 7
Rekapitulasi Jumlah Skor Kepuasan Kerja Dari Pengawasan

No	Pernyataan	Skor	Persentase (%)	Keterangan
1	Pimpinan selalu mengawasi pekerjaan yang saya laksanakan.	99	41,25%	Cukup Puas
2	Karyawan akan bekerja lebih giat apabila sedang diawasi oleh pimpinan.	92	38,33%	Tidak Puas
3	Pimpinan saya konsisten dalam menerapkan aturan bagi saya dan pegawai lainnya.	104	43,33%	Cukup Puas
4	Pengawasan yang dilaksanakan sudah sesuai pada standar peraturan yang berlaku	93	38,75%	Tidak Puas
5	Pengawasan harus dilakukan secara	109	45,41%	Cukup Puas

fleksibel (tidak terlalu ketat) oleh atasan.

Rata-rata	2,07	41,41%
------------------	-------------	---------------

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner (2019)

Pada tabel 7 diatas, hasil seluruh pernyataan dari variabel pengawasan berada pada angka indeks 41-60%, yaitu sebesar 41,41%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden merasakan kepuasan kerja yang cukup terhadap pengawasan yang dilaksanakan di Tomo *Japanese Restaurant*. Pengawasan harus dilakukan secara fleksibel (tidak terlalu ketat) oleh atasan.

Analisis Deskriptif Indikator Rekan Kerja

Tabel 8
Rekapitulasi Jumlah Skor Kepuasan Kerja Dari Rekan Kerja

No	Pernyataan	Skor	Persentase (%)	Keterangan
1	Atasan peduli dengan karyawan.	97	40,41%	Tidak Puas
2	Adanya umpan balik dari atasan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan.	96	40,0%	Tidak Puas
3	Kebutuhan sosial saya untuk berinteraksi dengan rekan kerja di lokasi kerja terpenuhi.	91	37,91%	Tidak Puas
4	Saya memiliki rekan kerja yang kooperatif (memiliki sifat kerjasama dan bersedia membantu).	93	38,75%	Tidak Puas
5	Rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.	88	36,66%	Tidak Puas
Rata-rata		1,93	38,74%	

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner (2019)

Pada Tabel 8 hasil seluruh pernyataan dari variabel rekan kerja berada pada angka indeks 21-40%, yaitu sebesar 38,74%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden merasakan kepuasan kerja pada tingkat yang rendah terhadap rekan kerjanya dikarenakan tidak memiliki sifat kerjasama serta pihak Tomo *Japanese Restaurant* tidak memenuhi kebutuhan bagi karyawan untuk berinteraksi sosial dengan rekan kerjanya.

Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Tomo *Japanese Restaurant*

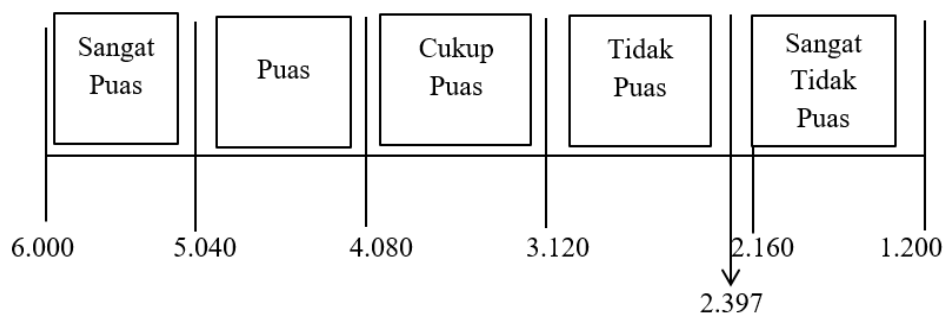
Tabel 9

Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Secara Keseluruhan

No	Indikator	Bobot	Rata-rata	Persentase (%)
1	Pekerjaan	472	1,96	39,33 %
2	Pembayaran Upah	478	1,98	39,83 %
3	Promosi	485	2,01	40,41 %
4	Pengawasan	497	2,06	41,41 %
5	Rekan Kerja	465	1,93	38,74 %
Jumlah Skor Kumulatif		2.397		
Rata-rata			1,98	
Persentase (%)				39,94 %

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner (2019)

Pada tabel 9 dapat dilihat secara keseluruhan tanggapan responden terhadap tingkat kepuasan kerja memiliki rata-rata sebesar 1,98 dan jumlah skor kumulatif yaitu 2.397. Untuk jumlah skor tertinggi $5 \times 25 \times 48 = 6.000$ dan skor terendah $1 \times 25 \times 48 = 1.200$. Klasifikasi skor jawaban responden, dapat digambarkan dalam tahapan bobot dengan rentang skor sebagai berikut:



Berdasarkan tabel 9 dan rentang skor diatas ini dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan Tomo Japanese Restaurant secara keseluruhan dalam kategori rendah dengan rentang skor yang dimiliki 2.397 dari bobot total sebesar 6.000. Jika dihitung dalam bentuk persentase adalah $2.397 \div 6.000 \times 100 = 39,95\%$ yang berada pada rentang 21-40% yaitu dalam kategori tidak puas.

Pembahasan

Indikator pekerjaan, pada indikator ini nilai persentase terendah terletak pada pernyataan kedua dan ketiga dengan skor bobot skor 92 yang membahas mengenai pekerjaan berdasarkan ketrampilan karyawan dan kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan. Masih banyak karyawan yang merasa terbebani terhadap pekerjaan yang diberikan karena tidak sesuai dengan

ketrampilan yang karyawan miliki serta karyawan tidak memperoleh kebebasan dalam menyelesaikan tugasnya.

Pembayaran upah, pada indikator ini pernyataan dengan persentase terendah terletak pada pernyataan pertama dengan bobot skor 93 dan ketiga dengan bobot skor 92 yang membahas pemberian gaji berdasarkan beban kerja dan keadilan dalam pemberian gaji, dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa tidak puas karena gaji yang diberikan tidak adil bagi dirinya dan tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan perusahaan terhadap dirinya.

Promosi, pada indikator ini persentase rendah terletak pada pernyataan pertama dengan bobot skor 91 dan keempat dengan bobot skor 93 yang membahas mengenai proses kenaikan jabatan terbuka bagi siapa saja dan senioritas dalam kebijakan perusahaan, ketidakpuasan karyawan dikarenakan proses kenaikan jabatan tidak terbuka bagi siapa saja dan masih mementingkan senioritas atau masa kerja dalam melaksanakan kegiatan promosi.

Pengawasan, pada indikator ini pernyataan yang mendapat kategori rendah terletak pada pernyataan kedua dengan bobot skor 92 dan keempat dengan bobot skor 93 yang membahas mengenai kegiatan pengawasan yang dilaksanakan oleh pimpinan, ketidakpuasan karyawan dikarenakan pimpinan belum konsisten dalam melaksanakan kegiatan pengawasan sehingga pengawasan dilaksanakan dengan sistem yang tidak jelas.

Rekan kerja, pada indikator ini persentase terendah terletak pada pernyataan ketiga dengan bobot skor 91 dan keempat dengan bobot skor 93, yang membahas mengenai kebutuhan sosial untuk berinteraksi dan sikap rekan kerja, ketidakpuasan karyawan diakibatkan oleh tidak terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk berinteraksi dengan rekan kerjanya dan juga sikap rekan kerja yang tidak saling mendukung rekan lainnya.

Tingkat kepuasan kerja karyawan Tomo Japanese Restaurant berada pada tingkat yang tidak memuaskan diketahui dengan angka pada rentang skala yang memiliki skor 2.397 dengan keterangan tidak puas dan berdasarkan persentase juga dapat kita lihat bahwa angka yang diperoleh sebesar 39,94%.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Bahwa keseluruhan karyawan Tomo Japanese menyatakan kepuasan kerja yang tidak memuaskan. Hal ini disebabkan oleh masih banyaknya kebijakan perusahaan yang belum menguntungkan bagi karyawan.

2. Kepuasan kerja karyawan Tomo Japanese Restaurant berada pada tingkat yang rendah atau tidak puas, ditinjau dari pekerjaan, pembayaran upah, promosi, pengawasan dan rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Febrianti, F., & Prihatini, A. E. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Ditinjau Dari Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Studi pada Karyawan Bagian Body & Rangka). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(2), 1–9.
- Gimon, G. Y. M., Fatoni, A., & Minarsih, M. M. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Makan Soto Seger Hj. Fatimah Boyolali. *Journal Of Management*, 4(4).
- Hartatik, I. Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Myint, S. S., Leampreacha, N., Poonchareon, N., & Rurkwararuk, W. (2016). An Analysis of Employee Satisfaction of Private Banks In Myanmar. *Medwell Journals*, 10(2), 101–114.
- Priansa, D. J. (2011). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV. Andi.
- Ratnasari, Sri Langgeng. (2017). *Kepemimpinan*. Cetakan Kedua. Surabaya: CV. Semesta Anugerah.
- Ratnasari, Sri Langgeng. (2019). *Human Capital MSDM*. Cetakan Pertama. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ratnasari, Sri Langgeng dan Yenni Hartati. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Cetakan Pertama. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Sugiyono, P. D. (2014). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan metode R&D* (Cetakan ke). Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2011). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yogyakarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Service).
- Supriyanto, Ivanti, A., & Mashareen, Z. C. (2016). *Survei Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT X Melalui Alat Ukur Job Satisfaction Scale*. 3.
- Tuningrat, I. A. M., Satriawan, I. K., & Lestari, I. G. A. S. L. (2012). Analisis Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Kompensasi Yang Diberikan Perusahaan (Studi Kasus Di Perusahaan Kopi Banyuwatis). *Jurnal Kependudukan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, III(2), 114–120.



Wicaksono, A. S., & Nurhanisah, N. (2018). Studi Deskriptif Kuantitatif Tingkat Kepuasan Kerja Dan Cara Mengekspresikan Tingkat Kepuasan Kerja Yang Rendah Pada Karyawan Dengan Masa Kerja Di Atas Tiga Puluh Tahun. *Jurnal Manajemen Dan Teknik Industri-Produksi*, 11(1), 32–43.