

GAMBARAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PERANTAU DI KOTA TANGERANG

Nathanael Timothy¹ & Rita Markus Idulfilastr²

¹Program Studi Sarjana Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: nathanael.705200084@stu.untar.ac.id

²Program Studi Psikologi, Universitas Tarumanagara
Email: ritamarkus@fpsi.untar.ac.id

Masuk : 12-12-2023, revisi: 16-01-2024, diterima untuk diterbitkan : 25-04-2024

ABSTRACT

Migrant employees in companies tend to have a natural need for social interaction and close relationships with other people. The challenges that migrant employees have to face are cultural differences, the ability to manage finances, the demand to be independent, the ability to deal with people with various characters, and the emergence of homesickness. In achieving the company's vision and mission, it is of course important for the company to pay attention to the job satisfaction of its human resources. Employee job satisfaction is a company's priority and must be created as well as possible to foster a positive work environment. Job satisfaction has an impact on improving work, thereby creating productive workers and company welfare. The study found that the level of employee job satisfaction is something that can have an impact on employee performance. This research uses the JSS (Job Satisfaction Survey) measuring instrument to determine the picture of job satisfaction among overseas employees in the city of Tangerang aged 20-50 years who have been actively working for more than 1 year with a total of 101 participants. Data analysis was used using descriptive analysis with IBM SPSS Statistics 23. The results of data analysis describing job satisfaction among migrant employees in Tangerang had a mean value of 4,197. The results of the analysis show that the level of job satisfaction among migrant employees in Tangerang tends to be high.

Keywords: job satisfaction, migrant employees, company

ABSTRAK

Karyawan perantau dalam perusahaan cenderung memiliki kebutuhan alami untuk melakukan interaksi sosial dan memiliki hubungan dekat dengan orang lain. Tantangan yang harus dihadapi para karyawan perantau adalah adanya perbedaan budaya, kemampuan mengatur keuangan, tuntutan untuk mandiri, kemampuan menghadapi orang dengan berbagai karakter, dan munculnya rasa rindu kampung halaman. Dalam mencapai visi dan misi perusahaan, perusahaan tentunya penting untuk memperhatikan kepuasan kerja para sumber daya manusianya. Kepuasan kerja karyawan merupakan prioritas sebuah perusahaan dan harus diciptakan sebaik baiknya untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang positif. Kepuasan kerja berdampak bagi peningkatan kerja sehingga menciptakan pekerja yang produktif serta kesejahteraan perusahaan. Studi menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang dapat berdampak terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan alat ukur JSS (Job Satisfaction Survey) untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja pada karyawan rantau di kota Tangerang berusia 20-50 tahun yang aktif bekerja lebih dari 1 tahun dengan total 101 partisipan. Analisis data digunakan dengan menggunakan analisis deskriptif dengan IBM SPSS Statistic 23. Hasil analisis data gambaran kepuasan kerja pada karyawan perantau di Tangerang memiliki nilai mean sebesar 4,197. Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pada karyawan perantau di Tangerang tergolong cenderung tinggi.

Kata Kunci: kepuasan kerja, karyawan perantau, perusahaan

1. PENDAHULUAN

Manusia memiliki kebutuhan alami untuk melakukan interaksi sosial dan memiliki hubungan dekat dengan orang lain. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak suatu perusahaan (Gustiana et al. (2022)). Menurut Widowati & Retnani, (2021) Karyawan merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuan serta mengembangkan usaha makro dan mikro. Dalam suatu perusahaan, karyawan dapat dibagi menjadi 2 kategori yaitu karyawan rantau dan karyawan tidak rantau. Menurut Sulistyani (2021) Faktor yang menyebabkan karyawan melakukan rantau adalah upaya mencari kehidupan ekonomi yang lebih baik dimana kesempatan dikota besar lebih terbuka. Sumber daya manusia juga berhubungan dengan kinerja karyawan. Peran karyawan sangat penting

bagi perusahaan untuk mencapai visi, misi, dan nilai perusahaan serta pertumbuhan perusahaan Soemarsono (2018, dalam Angelina & Suyasa, 2023).

Perusahaan juga memiliki peran untuk mempertimbangkan dan menganalisis beban kerja yang dialami karyawan (Qoyyimah et al., 2020). Kepuasan kerja merupakan penilaian karyawan mengenai pekerjaannya yang menghasilkan emosi positif dan negatif (Widjanarko et al., 2022). Kepuasan karyawan berkorelasi positif dengan keselarasan antara keinginan pribadi dan pengalamannya. Sebaliknya, jika pengalaman tidak sesuai dengan keinginannya, maka kebahagiaannya akan berkurang (Yunita, 2021). Kepuasan kerja karyawan merupakan sikap yang diperlihatkan individu kepada pekerjaan yang dijalankannya dimana bisa berwujud rasa puas atau tidak puas (Badeni, 2017).

Faktor faktor kepuasan kerja antara lain faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, serta faktor finansial (Riyanto et al., 2017). Ini terdiri atas gaji, pekerjaan, promosi serta pemimpin dalam perusahaan tersebut. Menurut Spector (1997, dalam Wenno, 2018) kepuasan kerja adalah gambaran sikap dan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dari situasi dan kondisi pekerjaannya. Kepuasan kerja berperan sangat penting bagi karyawan dalam aspek penyesuaian terhadap lingkungan kerja serta target perusahaan (Saragih & Simarmata, 2018). Salah satu bentuk tercapainya rasa puas dari karyawan adalah memperkuat komitmen karyawan serta etos kerja (Ipekc & Irmak, 2009).

Menurut Judge (2015) Jika kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi, maka terjadi pengunduran diri, mudah mengeluh, tidak patuh serta menghindari tanggung jawab dalam bekerja. Ketidakhadiran dalam pekerjaan merupakan dampak dari ketidakpuasan kerja dari karyawan. Selain itu, Menurut Spector (2012) banyak karyawan yang berhenti dari pekerjaan dikarenakan mereka merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka.

Melansir dari artikel *online*, survey yang dilakukan oleh Jobstreet pada Juni 2022 sebanyak 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Berlandaskan hal tersebut, peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan variabel *job satisfaction* pada karyawan perantau di kota Tangerang dengan tujuan untuk melihat gambaran kepuasan kerja pada karyawan perantau di kota Tangerang. Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan masalah yaitu bagaimana gambaran kepuasan kerja pada karyawan perantau di kota Tangerang.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif metode cross sectional yang bertujuan untuk menganalisis gambaran kepuasan kerja pada karyawan perantau di kota Tangerang yang didapatkan berdasarkan data survei yang diperoleh dari 101 partisipan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *non probability sampling* dengan metode pengambilan sampel *convenience sampling*, dimana peneliti mengambil sampel penelitian dari kumpulan responden yang tersedia secara acak.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner *online* menggunakan *Google Form* kepada karyawan perantau di kota Tangerang yang telah bekerja selama lebih dari 1 tahun. Data dikumpulkan selama sekitar 3 minggu lebih sejak 25 Oktober 2023. Kuesioner terdiri dari empat bagian, yaitu (a) informasi penelitian dan *informed consent*; (b) informasi pribadi partisipan (seperti inisial, jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan terakhir, lama bekerja); (c) item alat ukur

kepuasan kerja; dan (d) penutup. Kuesioner dibagikan secara online menggunakan *Google Form*. Adapun pemilihan sampel dilakukan dengan teknik *convenience sampling*.

Penelitian ini melibatkan 101 partisipan. Karakteristik subjek partisipan yang dibutuhkan pada penelitian ini adalah karyawan perantau yang bekerja dalam sebuah perusahaan yang berusia sekitar 20-50 tahun. Partisipan dalam penelitian ini berjenis laki-laki dan perempuan yang sudah memiliki pengalaman kerja lebih dari 1 tahun.

Pada penelitian ini, untuk mengukur kepuasan kerja pada karyawan perantau menggunakan "*Job satisfaction Survey*" (JSS) yang dikembangkan oleh Spector pada tahun 1985 dan diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia oleh Elmi (2017). *Job Satisfaction Survey* (JSS) terdiri dari 36 item. Skala ukur menggunakan skala Likert dengan 6 pilihan jawaban yaitu "1 = sangat tidak setuju", "2 = tidak setuju", "3 = sedikit tidak setuju", "4 = sedikit setuju", "5 = setuju" sampai dengan "6 = sangat setuju". Penilaian dari skor butir tersebut adalah semakin tinggi skor hasil ukur menunjukkan tingginya tingkat kepuasan kerja pada karyawan sedangkan semakin rendah skor hasil ukur mengindikasikan rendahnya tingkat *job satisfaction* pada karyawan.

Seluruh data yang diperoleh dianalisis menggunakan *software* SPSS. Hasil data partisipan disaring dan melalui tahap *coding* untuk diproses dalam IBM SPSS versi 23. Tahap pertama peneliti melakukan analisis gambaran pada partisipan dengan berdasarkan aspek jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Lalu peneliti melakukan uji reliabilitas dan validitas, lalu peneliti melakukan uji normalitas menggunakan uji residual untuk mengkonfirmasi bahwa persebaran data berdistribusi normal. Selanjutnya peneliti melakukan analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja untuk melihat gambaran kepuasan kerja pada karyawan perantau di kota Tangerang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 berisikan gambaran partisipan berdasarkan aspek-aspek pribadi partisipan yang terdiri dari jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Hasil menunjukkan partisipan terdiri dari karyawan perantau dengan rentang usia 20-50 tahun. Partisipan dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak (68,3%) dan perempuan sebanyak (31,7%). Selain itu lama bekerja partisipan rentang 1 tahun sebanyak (46,5%), 2-5 tahun sebanyak (45,5%), dan lebih dari 5 tahun sebanyak (7,5%).

Tabel 1

Gambaran Partisipan Penelitian

Aspek Partisipan	Kategori	N (=154)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	69	68,3
	Perempuan	32	31,7
Usia Partisipan (tahun)	21	5	5,0
	22	12	11,9
	23	14	13,9
	24	5	5,0
	25	14	13,9
	26	10	9,9
	27	8	7,9
	28	9	8,9
	29	5	5,0
	30	4	4,0
	32	4	4,0
	33	1	1,0
	34	1	1,0
	35	1	1,0
	37	1	1,0
Lama Bekerja	1 Tahun	47	46,5
	2-5 Tahun	46	45,5
	>5 Tahun	8	7,5

Pengujian uji normalitas dalam penelitian dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* pada awalnya menghasilkan data yang tidak berdistribusi normal karena nilai signifikansi pada ketiga variabel dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,001. Pengujian normalitas selanjutnya dilakukan menggunakan perhitungan residual uji normalitas dengan nilai signifikansi sebesar 0.84 yang berarti data terdistribusi dengan normal.

Analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja bertujuan untuk melihat gambaran tingkat kepuasan kerja pada karyawan perantau di kota Tangerang. Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan *Job Satisfaction Survey* (JSS) dengan skala Likert 1-6 dan terdiri dari 6 pilihan jawaban yaitu "1 = sangat tidak setuju", "2 = tidak setuju", "3 = sedikit tidak setuju", "4 = sedikit setuju", "5 = setuju" sampai dengan "6 = sangat setuju". Penilaian dari skor butir tersebut adalah semakin tinggi skor hasil ukur menunjukkan tingginya tingkat kepuasan kerja pada karyawan sedangkan semakin rendah skor hasil ukur mengindikasikan rendahnya tingkat *job satisfaction* pada karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang terlihat pada tabel 2 dibawah ini, maka dapat diketahui bahwa nilai mean empirik pada variabel kepuasan kerja sebesar 4,197 dan standard deviation sebesar 0,397. Melihat hasil mean empirik pada tabel 2 menunjukkan lebih kecil daripada mean hipotetik, maka dapat dikatakan gambaran kepuasan kerja pada partisipan penelitian ini secara keseluruhan termasuk tinggi.

Tabel 2

Gambaran Variabel Kepuasan Kerja pada Karyawan Perantau di Kota Tangerang

	Minimum	Maksimum	Mean Empirik	Std. Deviation	Keterangan
Kepuasan Kerja (JSS)	2,45	5,03	4,1974	.39789	Sedang

Dalam penelitian ini, peneliti juga melakukan kategorisasi pada variabel kepuasan kerja yang dikategorikan menjadi tiga tingkatan yang terdiri dari rendah, sedang dan tinggi. Pembagian untuk kategorisasi didapatkan berdasarkan hasil perhitungan jumlah rata-rata dan standar deviasi. Rumus kategorisasi dapat dilihat seperti tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3

Rumus Kategorisasi Kepuasan Kerja

Variabel	Rumus Kategorisasi	Kategori
Kepuasan Kerja (JSS)	$X < 1,92$	Rendah
	$1,92 < X < 3,46$	Sedang
	$3,46 <$	Tinggi

Berdasarkan hasil analisis data yang telah didapatkan pada penelitian ini, menunjukkan bahwa sebagian besar dengan jumlah persentase sebesar 1,0% atau sebanyak 1 orang mengalami kepuasan kerja yang rendah. Partisipan yang memiliki tingkat kepuasan kerja dengan persentase sebesar 51,5% atau sebanyak 52 orang.

Selain itu, partisipan yang termasuk dalam kategori tinggi memiliki jumlah dengan persentase 47.5% atau sebanyak 48 orang. Penjelasan data tersebut dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini.

Tabel 4

Frekuensi Kategorisasi Kepuasan Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	1	1,0
Sedang	52	51,5
Tinggi	48	47,5
TOTAL	101	100

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja pada karyawan perantau di kota Tangerang secara keseluruhan berada di kategori sedang. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi pimpinan di perusahaan tentang pentingnya penerapan nilai-nilai perusahaan bagi setiap masing-masing individu karyawan yang berguna untuk meningkatkan perilaku karyawan masing-masing dalam mencapai kepuasan kerja karyawan.

Saran dari peneliti bagi masyarakat diharapkan penelitian ini menjadi sarana informasi seputar kepuasan kerja. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan keterbatasan penelitian ini dapat diperbaiki dengan memperluas variabel penelitian.

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan Rahmat-Nya, peneliti dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan artikel ilmiah ini. Selain itu, peneliti juga terimakasih kepada para partisipan yang sudah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dan mendukung kelancaran penelitian ini.

REFERENSI

- Adiyanti, S. A., & Kusumah, R. M. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intention (studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Al-Kalam : Jurnal Komunikasi, Bisnis dan Manajemen*, 10(2), 238. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v10i2.11724>.
- Angelina, S., & Suyasa, P. T. Y. (2023). Peran Resiliensi Sebagai Mediator Pada Hubungan Afek Negatif Dan Keterikatan Kerja.
- Asniwati, A., & Firman, A. (2023). Efek kinerja pegawai dengan budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 176–183. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2595>.
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(3), 634–649. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i3.1786>.
- Rahmasari, V. D., & Hastuti, R. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru sma dan smk. *Provita: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 16(1), 41–55. <https://doi.org/10.24912/provita.v16i1.23542>.
- Siregar, L. M. (2019). Analisis kepuasan kerja dan kualitas pelayanan. *Al-Qalb : Jurnal Psikologi Islam*, 6(2), 89–99. <https://doi.org/10.15548/alqalb.v6i2.817>.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya kepuasan kerja. *Efisiensi- Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>.
- Wolo, P. D., Trisnawati, R., & Wiyadi. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat pada rsud tni au Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 17(2), 25–34.
- Yunita, Y. (2021). Determinasi kepuasan kerja dan kinerja karyawan: Motivasi, gaya kepemimpinan (kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal*

Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial, 2(1), 310-330.
<https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.504>.