

## TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT SEMEN BATURAJA BAGIAN HUMAN RESOURCE STRATEGY DEVELOPMENT (HRSD)

Desy Arisandy<sup>1</sup>, Putri Yonada<sup>2</sup>

<sup>1,2)</sup>Program Studi Psikologi, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma  
*e-mail: putriyonadaaa@gmail.com*

### Abstrak

PT Semen Baturaja Tbk, Sumatera Selatan. merupakan anak perusahaan Semen Indonesia yang memproduksi semen dari pabrik induknya di Baturaja, perseroan juga memiliki fasilitas penghancuran dan pengantongan semen di Palembang dan Panjang. Untuk menunjang operasional bisnisnya, perusahaan juga memiliki kantor perwakilan di Jakarta. Perusahaan memiliki Direktur (Keuangan & Sumber Daya Manusia) yang meliputi Departemen Keuangan dan Akuntansi, Departemen Manajemen Risiko, dan Departemen Sumber Daya Manusia & Umum. Departemen Sumber Daya Manusia dibagi menjadi 2 departemen. Mengembangkan strategi sumber daya manusia dan kegiatan sumber daya manusia. Di perusahaan ini tergabung dalam departemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, departemen Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bagian ini merupakan strategi pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi membantu perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawannya dengan sebaik-baiknya, di sisi lain perusahaan juga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. lingkungan. Berdasarkan total skor pengumpulan data kuesioner dari 13 responden, staf PT. Bagian HRSD Semen Baturaja memperoleh total skor sebesar 487 dari skor ideal sebesar 624. Hasil uraian di atas dapat ditinjau sebagai hasil rangkuman keseluruhan tanggapan responden terkait dengan variabel analitis pada level kepuasan kerja karyawan PT. Semen Baturaja termasuk dalam tipe sangat puas.

**Kata kunci:** Analisis, Kepuasan, Karyawan, Semen, Baturaja

### Abstract

PT Semen Baturaja Tbk, South Sumatra. is a subsidiary of Semen Indonesia that produces cement from its parent plant in Baturaja, the company also has cement crushing and bagging facilities in Palembang and Panjang. To support its business operations, the company also has a representative office in Jakarta. The company has a Director (Finance & Human Resources) which includes the Finance and Accounting Department, Risk Management Department, and Human Resources & General Department. The Human Resources Department is divided into 2 departments. Developing human resource strategy and human resource activities. In this company is incorporated in the Human Resources Development department, Human Resources Development Strategy department. This section is a human resource development strategy that functions to assist the company in meeting the needs of its employees as well as possible, on the other hand the company can also achieve the goals set by the environment. Based on the total score of questionnaire data collection from 13 respondents, the staff of PT Semen Baturaja HRSD section obtained a total score of 487 from the ideal score of 624. The results of the description above can be reviewed as a summary of the overall responses of respondents related to analytical variables at the level of job satisfaction of employees of PT. Semen Baturaja is included in the very satisfied type.

**Keywords:** Analisis, Kepuasan, Karyawan, Semen, Baturaja

### PENDAHULUAN

PT Semen Baturaja Tbk, Sumatera Selatan. merupakan anak perusahaan Semen Indonesia memproduksi semen di luar pabrik induknya di Baturaja, perusahaan juga memiliki fasilitas penghancuran dan pengantongan semen di Palembang dan Panjang. Untuk menunjang operasional bisnisnya, perusahaan juga memiliki kantor perwakilan di Jakarta. Perusahaan ini memiliki Direktur (Keuangan & Sumber Daya Manusia) yang meliputi Departemen Keuangan dan Akuntansi, Departemen Manajemen Risiko, dan Departemen Sumber Daya Manusia & Umum. Departemen Sumber Daya Manusia dibagi menjadi dua departemen: pengembangan strategi SDM dan operasi SDM. Di perusahaan ini, di departemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, departemen Sumber Daya Manusia Strategi pembangunan. Bagian ini adalah Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi membantu perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawannya dengan

sebaik-baiknya, di sisi lain perusahaan juga dapat mencapai tujuannya. Selain itu, pengembangan strategi SDM mengembangkan dan memperbarui kebijakan dan prosedur SDM terkait desain organisasi, perencanaan strategis tenaga kerja, manajemen talenta, kompensasi dan tunjangan. Mengembangkan program pelatihan yang konsisten dengan tujuan bisnis dan kebijakan perusahaan secara keseluruhan, serta meningkatkan keterampilan karyawan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. produktifitas. Pada bagian Strategi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini, penulis ingin mengamati dan mengajukan pertanyaan mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan. Fenomena kepuasan kerja sendiri juga merupakan fenomena yang perlu mendapat perhatian karena kepuasan mempengaruhi prestasi kerja. (Listianto ,2018) bahwa kepuasan kerja menentukan kinerja karyawan. Tidak semua karyawan yang bekerja di suatu perusahaan merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam dunia kerja. Secara umum kepuasan kerja dapat dipahami sebagai emosi positif yang dialami oleh orang-orang yang terlibat dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Ini termasuk perasaan puas Lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, peluang pengembangan karir, gaji terima dan tingkat pekerjaan yang memenuhi harapan dan Kebutuhan pribadi. Berdasarkan hasil survey dan observasi staf HRSDC dalam 15 minggu kita dapat menyimpulkan bahwa tingkat kepuasan rata-rata Beban kerja staf HRSDC sangat tinggi. Ini mungkin dilihat dari kedisiplinan para pegawai ketika selalu masuk kerja Masukkan waktu yang disepakati. Jadi ada sikap ini Bersikap sopan kepada atasan terjadi karena adanya kerjasama yang baik antar atasan dan karyawan. Selain itu, hal ini juga berkat kemurahan hati atasan bawahan, misalnya atasan sering mengajak karyawannya datang makan bersama, perlakukan bawahan dengan hormat dan penghargaan kontribusi mereka. Tidak jarang karyawan mengikuti pelatihan Bekerja dengan baik dengan tujuan tahunan dan bekerja secara tertib dengan orang lain meninggalkan kantor pada jam kerja karena kantor sudah diatur sepenuhnya, seperti meja, kursi, lampu, lemari, dll. Kondisi masih bagus dan layak pakai. Kemudian melakukan survei dan observasi, penulis juga melakukan wawancara dengan salah satunya seorang karyawan departemen HRSDC. Dalam hal ini subjek menjelaskan bahwa dia merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan karena perusahaan menyediakannya Gaji sesuai untuk posisi, temukan bos yang bisa Anda pekerjaan Komunikasi yang baik, manfaatkan fasilitas perusahaan ini sebagai suasana kantor yang nyaman, bersih dan sejuk bagi subjek bekerja Antusias dan tidak bosan di kantor. tujuan pengabdian Masyarakat ini bertujuan untuk menganalisis aspek tingkat kepuasan kerja karyawan.

## **METODE**

Metode yang digunakan yaitu menggunakan metode kualitatif berfokus pada peristiwa atau fenomena yang terjadi pada lingkungan aslinya. Penelitian ini berdasarkan kepada penelitian yang dilakukan dengan mencari data kepuasan kerja kepada karyawan PT. Semen Baturaja Tbk Indonesia – Sumatera Selatan. yang mana disana akan mendapat data bagaimana karyawan mendapat kepuasan kerja. Dan Menggunakan pendekatan dengan wawancara dan Observasi dan juga Questioner melalui Goggle form.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil pengabdian masyarakat selama 3 bulan terhitung tanggal 16 Maret 2023 sampai dengan 16 Mei 2023 yang penulis lakukan di PT Semen Baturaja. ingin mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan departemen HRSD PT Semen Baturaja. Penulis diklasifikasikan pada bagian RHSD (Pengembangan Strategi Sumber Daya Manusia). Pada departemen ini terdapat 13 karyawan tetap. Setiap karyawan mempunyai tugasnya masing-masing, mereka bekerja di kantor setiap hari. Ruangan ini memiliki kursi, meja, komputer, loker, printer, dan banyak lagi. Semua barang di ruangan itu berkualitas baik. Semua karyawan sangat fokus pada pekerjaannya dan bekerja sama dengan baik. Penulis juga rutin membantu karyawan dalam tugas administrasi dan juga mendukung pekerjaan direktur. Namun tugas utama penulis juga melakukan analisis untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan HRSDC. Lakukan analisis sendiri dengan mengamati dan mewawancarai karyawan untuk mendapatkan data. Selain itu, penulis juga mengembangkan kuesioner kepuasan kerja untuk mengetahui apakah karyawan HRSDC puas atau tidak. Oleh karena itu, setelah pembuatan kuesioner, penulis melakukan survei dengan cara menyebarkan kuesioner melalui Google Form. Kemudian penulis tinggal mendapatkan hasilnya dan dapat menyimpulkannya. Dari hasil observasi, wawancara dan survey yang dilakukan di departemen HRDC selama 15 minggu, diperoleh hasil berupa kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja meliputi aspek gaji, pekerjaan, rekan kerja, dan pengawasan. Berikut

hasil data yang diperoleh untuk masing-masing dimensi: indeks gaji adalah kepuasan terhadap gaji yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan dan kepuasan terhadap gaji yang diterima. Berdasarkan hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa sebagian besar responden menyatakan puas terhadap gaji yang sepadan dengan tingkat kesesuaian pekerjaan yang dilakukannya di organisasi dengan persentase sebesar 100% (13 orang). Artinya staf PT. Bagian HRSD Semen Baturaja mempunyai tingkat kepuasan yang baik. Hasil tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa cukup puas terhadap bonus/tunjangan yang diterimanya sebesar 46,15% (13 orang). Selain itu, sebagian kecil responden mengaku merasa sangat puas dengan bonus/tunjangan yang diterimanya sebesar 7,70% (1 orang). Artinya pegawai HRSDC mempunyai tingkat kepuasan yang memuaskan terhadap bonus/tunjangan yang diterimanya karena memenuhi kebutuhannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari total 13 responden, 76,92% (10 orang) menyatakan sangat puas dengan pekerjaan yang diberikan dan 7,69% menyatakan sangat tidak puas. (1 orang). Oleh karena itu, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang diberikan beserta keterampilan dan pengalaman karyawan HRSDC sangat baik. Diketahui dari total 13 responden, sebanyak 61,53% (8 orang) menyatakan sangat puas dengan pelaksanaan magangnya dan persentase responden yang sangat tidak puas sebanyak 7,69%. Kita tahu, dari 13 responden, 7,69% mengaku sangat puas dengan posisi ini dan respon tertinggi adalah tingkat kepuasan sebesar 53,84%. Oleh karena itu, secara keseluruhan, kita dapat menyimpulkan bahwa tingkat kepuasan akan meningkat. Secara umum dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan terhadap jabatan pekerjaan adalah baik. Tidak kurang dari 23,07% menyatakan sangat puas dengan kerjasama tim dan sebagian besar tanggapannya cukup puas (38,46%). Oleh karena itu, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja tim di kalangan karyawan HRSDC adalah baik. Dari jumlah responden sebanyak 13 orang yaitu sebesar 7,69% menyatakan sangat puas terhadap rekannya dan tanggapan terbesar agak puas yaitu sebesar 69,23% (9 orang). Oleh karena itu, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan terhadap rekan-rekan HRSDC adalah baik. Dari jumlah responden sebanyak 13 orang yaitu sebesar 38,46% menyatakan sangat puas terhadap rekannya dan tanggapan terbesar adalah agak puas yaitu sebesar 61,53% (8 orang). Oleh karena itu, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan terhadap rekan-rekan HRSDC adalah baik. Pada tingkat kepuasan terhadap pengawasan atasan terhadap pegawai, mayoritas 53,84% (7 orang) mengaku merasa cukup puas, sedangkan sebagian kecil 38,46% (5 orang) mengaku merasa cukup puas, merasa sangat puas. Terkait kepuasan hubungan dengan atasan, mayoritas 46,15% (6 orang) mengaku merasa cukup puas dan minoritas 7,69% (1 orang) mengaku merasa tidak puas. Tingkat kepuasan terhadap peluang peningkatan karir sebesar 38,46% (5 orang) menyatakan sangat puas,

No	Indikator	Skor	Skor Ideal
1	Kepuasan terhadap kesesuaian gaji dengan pekerjaan yang dilakukan	52	52
2	Tingkat kepuasan terhadap bonus dan tunjangan yang diterima	31	52
Subskor		83	104
1	Tingkat keahlian dan pengalaman pekerjaan yang dimiliki	46	52
2	Tingkat kepuasan terhadap penempatan kerja	43	52
3	Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan	32	52
Subskor		121	156
1	Tingkat kepuasan terhadap kerja sama tim	34	150
2	Tingkat kepuasan terhadap rekan kerja	36	150
3	Tingkat kepuasan ketika berinteraksi dengan rekan kerja	54	150
Subskor		124	156

1	Tingkat kepuasan terhadap pengawasan yang diberikan kepada pegawai oleh atasan	41	52
2	Tingkat kepuasan terhadap hubungandengan atasan	39	52
Subskor		80	104
Total		487	624

38,46% menyatakan puas (5 orang). Di atas, tingkat kepuasan terhadap kebijakan peningkatan karir perusahaan sebesar 23,07% (3 orang). menyatakan sangat puas, 53,84% menyatakan pua (15 orang)

Keterangan:

1. Indikator = Acuan dalam mencapai suatu tujuan.
2. Skor = Jumlah/total dari frekuensi
3. Skor Ideal = Skor ideal adalah skor maksimum atau skor tertinggi yang diperoleh jika semua responden memilih jawaban skortertinggi (13 x 4 = 52)

Untuk dapat mengetahui gambaran mengenai variabel secara keseluruhan maka terdapat kategori sebagai berikut :

1. Skor Terendah = 1
2. Skor Tertinggi = 4
3. Jumlah Responden = 13
4. Jumlah Indikator = 12
  1. Skor terendah =  $SR \times JR \times JI$   
 $= 1 \times 13 \times 12$   
 $= 156$
  2. Skor tertinggi =  $ST \times JR \times JI$   
 $= 4 \times 13 \times 12$   
 $= 624$

Selanjutnya menghitung rentang dengan cara mengurangkan skor tertinggi dengan skor terendah :

$$= \frac{624-156}{4} = 117$$

Kemudian untuk batas kriteria yaitu:

Daerah Sangat Tidak Puas = 156 Daerah Tidak

Puas =  $156 + 117 = 273$

Daerah Puas =  $273 + 117 = 390$

Daerah Sangat Puas =  $390 + 117 = 507$

Berdasarkan jumlah skor hasil pengumpulan data kuesioner dengan jumlah responden 13 orang karyawan PT. Semen Baturaja bagian HRSD diperoleh total skor sebesar 487 dari skor ideal sebesar 624. Hasil uraian diatas dapat dicermati lagi bahwa hasil rekapitulasi keseluruhan jawaban responden mengenai variabel analisis kepuasan kerja karyawan pada PT. Semen Baturaja berada dalam kategori cukup puas. Kepuasan kerja merupakan sikap positive terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuan bekerja. Apabila seseorang menambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memilki suatu harapan dan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. jika harapan terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasa

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil data mengenai kepuasan kerja dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan HRSD memiliki kepuasan kerja yang cukup baik dilihat dari dimensi kepuasan yang terdiri dari dimensi gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja dan pengawasan. Hubungan antar karyawan di HRSD berjalan dengan baik, karyawan HRSD memiliki tanggung jawab mereka masing-masing diperusahaan tersebut, karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan.

## SARAN

Kepuasan merupakan faktor penting dalam keluar masuknya seorang karyawan maka sebaiknya PT Semen Baturaja lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dalam pekerjaannya karyawan bisa lebih termotivasi untuk giat dalam bekerja. Hal ini disebabkan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja. Jadi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebaiknya PT Semen Baturaja menerima saran dari karyawan jika memang baik, berikan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, jangan membuat karyawan menjadi segan dalam memberikan pendapat, berikan semangat kepada karyawan, bekali dengan fasilitas pendukung dan penunjang pekerjaan serta lakukan evaluasi.

Kemudian saran untuk mahasiswa yang ingin melakukan program magang di perusahaan atau ingin mengambil di bidang PIO (Psikologi Industri & Organisasi). Disarankan mahasiswa banyak membaca, semakin banyak membaca topik yang berbeda-beda, maka kemampuan kognitif kamu akan semakin berkembang. Selain itu juga mahasiswa harus bisa mengembangkan kuisisioner yang efektif dengan cara kuisisioner dibuat secara to the point, tidak kompleks dan mudah untuk dimengerti, memiliki ukuran yang jelas, Pertanyaan yang diajukan tidak terlalu banyak/panjang, pertanyaan sedapat mungkin diarahkan tertutup dan jangan sampai menimbulkan ambiguitas.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih Kepada PT. SEMEN BATURAJA TBK.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Effect Of Job Satisfaction On Employee Performance. *Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 23(2), 187–193.
- Fortuna, Y. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Dua Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 18(3), 366–375.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pt. Post Indonesia Di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Parasian, C. S., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 922.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Smk Kartini. *Jurnal Administras Dan Manajemen*, 11(2), 136–145.
- Laily, Z., Setiawati, I., & Indriasari, I. (2023). Analisis Jalur Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Pt. Sai Apparel Industries Semarang. *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 11(1), 65-84.
- Erluk, E., Mulyani, S. R., Utomo, W., & Paramarta, V. (2023). Analisis Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Pada Turn Over Intention Karyawan. *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*, 1(2), 94-102.
- Marra, S. A., & Fadli, U. M. D. (2023). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak Di Pt. Yamaha Manufacturing Indonesia–Karawang. *Primer: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 301-310.
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (Amar)*, 2(1), 20-27.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Hamsinah, H. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Timur Jaya Prestasi Cileungsi. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(3), 702-709.

- Ramadhina, S. D., & Frianto, A. (2023). Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Kompetensi Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 715-724.
- Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Samuel, I., & Sidik, M. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 874-885.