AKADEMIK E-ISSN 2774-888X
Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis
Vol. 4, No. 2, Mei 2024

Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Sarana Depo Kereta Bandung

Bunga Sri Fadilah[1], Lies Anggi Puspita Dewi[2]
Universitas Teknologi Digital Bandung, Indonesia
bunga10120180@digitechuniversity.ac.id

Submitted: 06th March 2024 | **Edited**: 28th April 2024 | **Issued**: 01st May 2024

Cited on: Fadilah, B. S., & Dewi, L. A. P. (2024). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Sarana Depo Kereta Bandung. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 4*(2), 798-805.

ABSTRACT

This study aims to analyze the level of employee job satisfaction at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Sarana Depo Kereta Bandung. The method used in this research is qualitative descriptive method, namely the method of analyzing and classifying or compiling data in such a way that the results of measuring variables are operationalized using numbers so that they can be examined based on theories that are closely related to the problems discussed. The respondents in this study were all employees of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Sarana Depo Kereta Bandung. From the results of research that has been done by the author obtained the answer that employee job satisfaction at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Sarana Depo Kereta Bandung is in the sufficient category. Where from the respondent's part assess indicators such as the job itself, salary, cowokers, superiors, promorions and a supportive work environment and can increase effectiveness and job satisfaction.

Keyword: Job Satisfaction, HR Management, Employees

PENDAHULUAN

Salah satu cara transportasi di Indonesia adalah dengan kereta api, yang memberikan pelayanan yang baik. Jika suatu perusahaan memiliki layanan yang baik, konsumen akan merasa puas dan akan membandingkannya dengan perusahaan lain. Untuk mencapai kepuasan pelanggan, tentunya ada banyak faktor yang berperan dalam mencapai kepuasan pelanggan (Ade et al., 2024).

Kepuasan pegawai juga merupakan komponen penting dalam mencapai tujuan perusahaan (Alimin. 2020). Wawancara awal dengan bagian Koordinator Ruas Administrasi dan staf Unit Sarana Depo Kereta Bandung menunjukkan bahwa kekurangan sumber daya manusia adalah salah satu masalah yang dihadapi Unit Sarana Depo Kereta Bandung (Herawati et al., 2020).

Dengan kekurangan sumber daya manusia, banyak karyawan sering menghadapi kondisi kerja yang tidak sesuai dengan harapan mereka. Mereka juga sering

mengerjakan tugas di luar tanggung jawab pokok mereka (Jose et al., 2020). Jika kebijakan target produktivitas tidak sesuai atau melebihi kemampuan pegawai, maka akan berdampak buruk pada sikap kerja mereka (Kurniawan et al., 2020). Pegawai dapat mengalami penurunan produktivitas dan kepuasan kerja mereka. Tabel 1 menunjukkan presentase jumlah target:

Tabel 1. Presentase tahun 2020 sampai 2023

Produktivitas Kinerja Depo Kereta Api Bandung							
2020		2021		2022		2023	
P	R	P	R	P	R	P	R
1922	1922	1902	1902	1919	1919	2344	2344
100%		100%		100%		100%	

Sumber: Koordinator Ruas Administrasi Unit Sarana Depo Kereta Bandung, 2024

Berdasarkan data di atas, dari tahun 2020 hingga tahun 2023, target capaian Depo Kereta Bandung berubah, atau hasilnya berubah. menjalankan program perawatan kereta sebanyak 1922. Tahun 2021 dan 2022 lebih sedikit dari tahun 2020, masing-masing sebanyak 1902 dan 1919. Tahun 2023 mencapai 2344.

Hasil observasi awal menunjukkan bahwa ada beberapa masalah terkait dengan kepuasan kerja pegawai, seperti kekurangan sumber daya manusia yang menyebabkan karyawan bekerja di luar tanggung jawab atau tugas pokok mereka, dan tidak adanya pembayaran posko serta kompensasi telat di Unit Sarana Depo Kereta Bandung (Mahendra et al., 2022). Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan kepada 6 (enam) pegawai Unit Sarana Depo Kereta Bandung, mereka menyatakan bahwa mereka menerima kompensasi selalu telat (Liana et al., 2022).

Sebagai salah satu divisi operasi PT. Kereta Api Indonesia (Persero), Unit Sarana Depo Kereta Bandung memiliki beban kerja yang besar dan target produktivitas yang tinggi (Muhammad, M. 2022). Tabel 1 menunjukkan bahwa salah satu kebijakan di Unit Sarana Depo Kereta Bandung adalah rotasi atau mutasi karyawan, yang seringkali membuat pegawai harus beradaptasi dengan pekerjaan dan lingkungan baru mereka. Ini adalah salah satu alasan karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka (Novie et al., 2022).

LANDASAN TEORI

Penelitian yang berkaitan dengan analisis tingkat kepuasan kerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti, yaitu:

Penelitian yang dilakukan (Achmad Fauzi et al., 2023), dengan judul **"Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Serta Lingkungan Kerja Pada Perfoma Pegawai (Literature Riview Metodologi Riset Bisnis)"**. Berdasarkan Hasil dari penelitian terdahulu yang relevan termasuk jenis riset yang penting untuk sebuah penelitian dan terhadap artikel ilmiah. Penelitian yang terdahulu tersebut sangat relevan dan berfungsi dalam pelengkap teori serta fenomena pada hubungan maupun pengaruh antar variabel. Artikel ini memuat sebuah review yang berhubungan dengan pengaruh pada performa pegawai yakni: kepuasan kerja, beban kerja, serta lingkungan kerja dengan studi literature review metodologi riset bisnis. Dilakukannya penulisan pada artikel didasari dengan tujuan untuk membangun sebuah hipotesis pengaruh antara variabel sehingga dapat digunakan sebagai pedoman dalam penelitian yang akan dilakukan selanjutnya. Dari library research ini didapatkan hasil maka: 1) Kepuasan kerja berpengaruh pada performa pegawai, 2) Beban kerja berpengaruh pada performa pegawai, 3) Lingkungan kerja berpengaruh pada peforma pegawai (Yuliana et al., 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh (Didit Darmawan, 2020), dengan judul **"Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, dan Etos Kerja Yang mempengaruhi Kinerja Pegawai"**. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hal tersebut dengan objek penelitian di organisasi berupa Koperasi Unit Desa. Teknik pengambilan sampel di penelitian ini dengan metode simple random sampling. Populasi di penelitian ini adalah semua pegawai KUD Minatani Kecamatan Brondong maka digunakan sampel sebanyak 50 responden. Hasil penelitian menunjukan komitmen organisasi, iklim kerja, kepuasan kerja dan etos kerja memiliki pengaruh secara parsial maupun secara simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai KUD Minatani Kecamatan Brondong (Suryani. 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Said Al Fayeth Husni, (2020), dengan judul **"Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Riau Graindo Di Pekanbaru"**. Dari hasil penelitian yang telah penulis lakukan diperoleh jawaban bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. Riau Graindo Pekanbaru berada pada kategori baik. Dimana dari bagian responden menilai indikator seperti pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, tunjangan, kesempatan promosi, gaji kondisi kerja yang mendukung dan dapat meningkatkan efektivitas dan tercapai dan mencapai kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian deskriptif kualitatif, yang berarti bahwa jenis penelitian ini memiliki ciri-ciri bahwa data ditampilkan dalam keadaan sebenarnya atau keadaan natural tanpa diubah menjadi angka atau simbol (M. Makhrus Ali. 2022). Namun, penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, atau peristiwa saat ini (Sugiyono. 2019).

Untuk mendapatkan data penelitian di PT. Kereta Api Indonesia Unit Sarana Depo Kereta Bandung menggunakan metode berikut:

1. Kuesioner/Angket
2. Observasi
3. Wawancara
4. Dokumentasi

HASIL PENELITIAN

Berikut adalah rekapitulasi tanggapan responden mengenai kepuasan pegawai yang diukur melalui indikator sebagai berikut:

Tabel 2. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Sarana Depo Kereta Bandung

Item	Indikator	Skor Jawaban					
		5	4	3	2	1	Jumlah
1	Kesesuaian beban kerja dengan jabatan	7	8	29	7	-	
	Bobot	35	32	87	14	-	168
2	Kemampuan meyelesaikan pekerjaan sesuai tugas dan fungsi	7	8	26	10	-	
	Bobot	35	32	78	20	-	165
3	Prioritas kualiatas dalam bekerja	7	13	29	2	-	
	Bobot	35	52	87	4	-	178
4	Beban pekerjaan yang diberikan sesuai kemampuan	7	4	29	10	-	
	Bobot	35	16	87	20	-	158
5	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan kategori layak	7	4	38	2	-	
	Bobot	35	16	114	4	-	169
6	Gaji yang diberikan tepat waktu	7	5	36	3	-	
	Bobot	35	20	3	6	-	64
7	Pemberian bonus pada pegawai yang bekerja lembur	8	6	30	5	2	
	Bobot	40	24	90	10	2	166
8	Pemberian tunjangan maupun jaminan sudah sesuai	7	5	35	4	-	
	Bobot	35	20	105	8	-	168
9	Rekan kerja selalu memberi dukungan	8	9	29	5	-	

Item	Indikator	Skor Jawaban					
		5	4	3	2	1	Jumlah
	dan bantuan						
	Bobot	40	36	87	10	-	173
10	Memiliki hubungan baik dengan rekan kerja	7	12	29	3	-	
	Bobot	35	48	87	6	-	176
11	Rekan kerja ramah, sopan, santun dan bertanggung jawab	7	9	31	4	-	
	Bobot	35	36	93	8	-	172
12	Pimpinan sangat mengayomi dan peduli terhadap pegawai	7	6	36	2	-	
	Bobot	35	24	108	4	-	171
13	Pimpinan selalu memberi dorongan, arahan kepada pegawai	7	7	36	1	-	
	Bobot	35	28	108	2	-	173
14	Pimpinan bertindak adil kepada semua pegawai	6	6	36	3	-	
	Bobot	30	24	108	6	-	168
15	Pengawasan dilakukan langsung pimpinan secara berkala	7	8	35	1	-	
	Bobot	35	32	105	2	-	174
16	Karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan karir	6	6	37	2	-	
	Bobot	30	24	111	4	-	169
17	Pengembangan jenjang karir yang jelas dari perusahaan	5	7	38	1	-	
	Bobot	25	28	114	2	-	169
18	Kejelasan peningkatan karir sesuai dengan kinerja pegawai	6	4	39	2	-	
	Bobot	30	16	117	4	-	167
19	Suasana ditempat kerja nyaman dan bersih	6	8	36	1	-	
	Bobot	30	32	108	2	-	172
20	Fasilitas yang ada di kantor sudah memadai	6	7	36	2	-	
	Bobot	30	28	108	4	-	170

Total Bobot Nilai : 3.290

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada pertanyaan responden mengenai Analisis Kepuasan Kerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Sarana Depo Kereta Bandung sebagai berikut:

Skor Tertinggi = 20 x 5 x 51 = 5.100

Skor Terendah = 20 x 1 x 51 = 1.020

Range = Skor Tertinggi – Skor Terendah = 5.100 – 1.020 = 816

Jumlah Kategori = 5

Untuk mencari Tingkat kategori mengenai Analisis Kepuasan Kerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Sarana Depo Kereta Bandung, maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 4.284 - 5.100
Baik = 3.468 - 4.284
Cukup = 2.652 - 3.468
Tidak Baik = 1.836 - 2.652
Sangat Tidak Baik = 1.020 - 1.836

Dari pembahasan diatas dapat dilihat skor dari jawaban responden mengenai kepuasan kerja diperoleh 3.290, sehingga kriteria jawaban responden adalah Cukup yaitu pada interval 2.652 – 3.468.

Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Sarana Depo Kereta Bandung

Penelitian ini menggunakan data hasil wawancara dan kuesioner dengan jumlah responden 51 orang. Penelitian ini dilakukan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Sarana Depo Kereta Bandung. Hasil uraian diatas dapat dicermati lagi bahwa hasil rekapitulasi keseluruhan jawaban responden mengenai analisis kepuasan kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Sarana Depo Kereta Bandung berada dalam kategori Cukup.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif 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 memiliki suatu harapan dan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. jika harapan terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan tentang kepuasan kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Sarana Depo Kereta Bandung, tingkat kepuasan

pegawai berada pada kategori Cukup. Berarti pegawai merasa cukup puas dalam melakukan. pekerjaannya, dan tanggung jawab atau tugas masing-masing.

Menurut responden dari pernyataan yang berdasarkan indikator-indikator dalam penelitian ini diperoleh hasil, ada beberapa indikator yang menjadi penunjang bagi pegawai dalam bekerja sehingga tercapainya kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja, atasan, kesempatan promosi dan lingkungan kerja. Hal ini terbukti karena dari masing-masing indikator tersebut pegawai bisa menjalani atau mengerjakan dengan sebaik mungkin untuk meningkatkan efektivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad Fauzi, Leonaldi Hutajulu, M. Rijal, Hendrik Moses, Indra Samuel, & Muhammad Sidik. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, *01*(04).

Ade Saputra, Kasful Anwar, & Jamrizal. (2024). *Nilai, Sikap Dan Kepuasan Kerja Dalam Perilaku Organisasi Pendidikan*. *02*(02).

Alimin, O. (2020). *Etos Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*. *06*(02).

Didit Darmawan. (2020). Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, *04*(01).

Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT JMS Jakarta*.

Jose Priska, Emy Rahmawati, & Setio Utomo. (2020). *Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya* (Vol. 9, Issue 1).

Kurniawan, D., Indriasari, N., & Effendi, Y. (2020). Factors Affecting Job Satisfaction of Village Officials in West Seluma Sub-District of Seluma Regency. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, *2*(3), 290–298. https://doi.org/10.53697/emak.v2i3.105

Liana, Y., & Neva Denjayanti, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada UMKM (Studi Pada Umkm Paguyuban Keripik Tempe Sanan Kota Malang). *Jurnal Manajemen Dirgantara*, *15*(2), 251–256. https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v15i2.760

M. Makhrus Ali. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapan Nya Dalam Penelitian. *Jurnal Penelitian Ibnu Rusyd*, *01*(02).

Mahendra, & Putu Aditya. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Hotel Champlung Sari Ubud Gianyarm. *Thesis*.

Muhammad Muslim. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Prima Cipta Graha. *Jurnal Manjemen Bisnis*, *25*(02).

Novie Citra Arta, D., Yusuf, M., & Agus Suyatno, dan. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Keadilan Distributif dan Keadilan Interaksinonal terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perusahaan: Literature Review. *Jurnal Mirai Management*, *7*(2), 523–530. https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.2499

Suryani, N. K. (2022). KEPUASAN KERJA: PENGARUHNYA DALAM ORGANISASI. *Jurnal Imagine*, *2*(2), 71–77. https://doi.org/10.35886/imagine.v2i2.491

Yuliana, M., & Natan, N. (2020). *Analisis Peningkatan Disiplin Kerja dan Berbasis Kinerja Pegawai Terhadap Kepusan Pegawai: Studi Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Pulau Morotai*. http://jurnal.adpertisi.or.id/index.php/JHNMSA/submissions

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.