

TINJAUAN KEPUASAAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN HOME INDUSTRI KONVEKSI TEGEP

Riki Suhendar¹⁾, Muslim Faisal²⁾

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital Bandung

¹⁾riki10120638@digitechuniversity.ac.id, ²⁾muslimfaisal@digitechuniversity.ac.id

Abstract: *This research aims to review job satisfaction in improving the performance of TEGEP home industry convection employees, using qualitative descriptive research methods. Data collection techniques used observation, questionnaire interviews and documentation for 10 employee respondents. The data analysis method uses data collection techniques, data reduction, data presentation and drawing conclusions. The results of the research show that employees of the TEGEP Home Industry Convection have good job satisfaction, but there is still a dimension where employees have not received satisfaction with the promotion dimension because there is no promotion or promotion given by the company, there is still a lack of appreciation for performance results. what they do, as well as the absence of free holidays or trips provided by the company, according to employees, this is important to prevent boredom from the work they do. The performance of employees is good, however, they must always be monitored and evaluated so that they can always maintain their performance and improve their performance.*

Keywords: *Job Satisfaction, Employee Performance, Human Resources Management.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan meninjau kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan home industri konveksi TEGEP, dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara kuisioner dan dokumentasi kepada 10 responden karyawan. Metode analisis data menggunakan Teknik pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan Kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Home Industri Konveksi TEGEP sudah baik dalam kepuasan kerja yang mereka miliki , tetapi masih tetap ada dimensi dimana para karyawan belum mendapatkan kepuasan terhadap dimensi promosi karena tidak adanya promosi atau kenaikan jabatan yang diberikan oleh perusahaan, masih kurangnya apresiasi kepada hasil kinerja yang mereka lakukan, serta tidak adanya pemberian liburan atau jalan-jalan gratis yang diberikan oleh perusahaan, menurut karyawan hal tersebut penting guna menjaga adanya kejenuhan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Kinerja para karyawan sudah baik, akan tetapi tetapi harus selalu di awasi di evaluasi agar selalu dapat menjaga kinerja dan meningkatkan kinerja yang mereka miliki.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen SDM.

PENDAHULUAN

Ditengah pesatnya perkembangan industri tekstil dan konveksi, home industri konveksi memiliki peran dalam menggerakkan perekonomian mikro di tingkat rumah tangga. keberhasilan suatu home industri tidak hanya ditentukan oleh efisiensi operasional dan kualitas produk, tetapi juga oleh faktor internal yang memengaruhi karyawan. Kepuasan kerja menjadi salah satu kunci penting yang dapat memicu peningkatan kinerja karyawan. Kehadiran karyawan yang berdedikasi dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menjadi elemen kunci dalam memastikan kelancaran operasional dan peningkatan kinerja dalam lingkungan home industri konveksi.

Kinerja karyawan menjadi penentu utama dalam mencapai tujuan perusahaan dan menjaga daya saing di pasar yang berubah cepat. Hal tersebut dapat terwujud apabila sebuah perusahaan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dididibidangnya. Untuk itu sangat diperlukan manajemen SDM yang efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan sangat baik. Sumber daya manusi merupakan salah satu factor penentu dalam mencapai kesuksesan sebuah Perusahaan,jika Perusahaan mampu mengelola sebaik mungkin sumber daya manusia di Perusahaan mereka maka dapat dipastikan mereka akan mampu mencapai target yang mereka telah tentukan.

Hal yang perlu diperhatikan dalam MSDM ialah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang kompeten tentunya sangat diharapkan oleh Perusahaan karena hal tersebut akan mampu mendorong berkembangnya Perusahaan yang tentunya akan mengarah ke tujuan dari Perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan menunjukkan hasil kinerja yang tinggi sedangkan karyawan yang memiki kinerja yang rendah akan menunjukkan hasil kinerja yang rendah, oleh karena itu dengan adanya peningkatan kinerja karyawan hal itu akan secara otomatis berperan pada peningkatan kinerja karyawan yang berdampak pada meningkatnya performa perusahaan.

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, seperti Affandi (2016,p.33) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Menurut studi Wahab (2012) kepuasan kerja pegawai tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya, (Wahab, 2012). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, maka semakin rendah pula tingkat kepuasan yang didapat.

Oleh sebab itu sebuah Perusahaan yang sukses tidak akan lepas dari kinerja karyawannya. Home Industri Konveksi TEGEP berdiri sejak 2005 yang bergerak pada bidang Konveksi. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal pada Sabtu 9 Desember 2023 dengan Mang Wawan selaku owner dari Home Industri Konveksi TEGEP, beliau mengatakan ada beberapa karyawan yang kurang maksimal dalam kinerjanya hal, tersebut sangat berdampak pada hasil produksi dan terkadang jika tidak di awasi cenderung adanya keterlambatan dalam proses pengerjaannya. Pada hari yang sama saya juga melakukan wawancara pada salah seorang karyawan guna mengetahui apa yang menyebabkan kurang maksimalnya kinerja dari sebagian para karyawan, berdasarkan hasil interview yang saya lakukan diantaranya ada faktor dimana terkadang hasil kerja mereka jarang di apresiasi, karena hal ini kinerja sebagian karyawan kurang maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi awal yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa hal yang sudah dijabarkan diatas penulis ingin melakukan suatu penelitian mengenai “Tinjauan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada home industri konveksi TEGEP”.

Rumusan Masalah dalam penelitian ini mencakup beberapa aspek yaitu :

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada home industri konveksi TEGEP.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada home industri konveksi TEGEP.
3. Bagaimana kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada home industri konveksi TEGEP

Berdasarkan rumusan masalah di atas adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisa kepuasan kerja karyawan pada home industri konveksi TEGEP, Menganalisa

kinerja karyawan pada home industri konveksi TEGEP dan juga Menganalisa kepuasan kerja yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada home industri konveksi TEGEP.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut: Dapat menambah wawasan juga pengetahuan sebagai referensi penelitian di masa yang akan datang, dapat menjadi masukan bagi Home Industri Konveksi TEGEP dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, dapat menambah pengetahuan juga wawasan sebagai referensi dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Menurut Handoko, mengatakan kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya.

Menurut Robbins (2015) Kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya imbalan yang mereka yakini harus diterima. Sedangkan menurut Menurut Cepi Triatna, pengertian kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, apakah karyawan menyenangi pekerjaan itu atau tidak.

Dari definisi kepuasan kerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan atas pekerjaan yang dilakukan dan kesesuaian dengan imbalan yang harus diterima oleh karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu dilingkungan pekerjaannya. selain itu kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan

kerja Menurut (Afandi, 2018:82), indikator kepuasan kerja adalah, Pekerjaan, Upah, Promosi, Pengawas, Rekan kerja

Kinerja Karyawan

Prestasi yang dicapai seseorang disebut *actual performance* atau *job performance* yang biasa kita sebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kualitas dan kuantitas yang telah disepakati Bersama merupakan hakikat kinerja secara umum. Moeheriono(2010) Upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Menurut Bernardin dan Russel (dalam setiawan 2015) kinerja merupakan catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan secara spesifik atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu. Dalam hal ini Bernardin dan Russel menekankan kinerja sebagai hasil dari sebuah pekerjaan dan kontribusi yang diberikan pada suatu organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2006) mengungkapkan ada lima elemen pokok yang digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu, Kuantitas hasil kerja, Kualitas, Ketepatan waktu, Kehadiran, dan Kemampuan bekerja sama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan dan metode penelitian deskriptif kualitatif. Jenis Pendekatan penelitian merujuk pada proses keseluruhan atau kegiatan dalam suatu penelitian, dimulai dari perumusan masalah hingga pembuatan kesimpulan. pendekatan kualitatif mengacu pada informasi atau data yang disajikan dalam bentuk Pernyataan. Menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2011:73), penelitian deskriptif kualitatif ditujukan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia, yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, keterkaitan antar kegiatan. Selain itu, Penelitian deskriptif tidak memberikan perlakuan, manipulasi atau pengubahan pada variabel-variabel yang diteliti, melainkan menggambarkan suatu kondisi yang apa adanya. Satu-satunya perlakuan yang diberikan hanyalah penelitian itu sendiri, yang dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Berdasarkan keterangan diatas disini peneliti juga menggunakan penelitian deskriptif kualitatif karena penelitian ini akan mengeksplor terhadap tinjauan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Home Industri Konveksi TEGEP.

Sugiyono (2012:38) menyatakan objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan manfaat tertentu mengenai reliabel, valid dan objektif dalam hal tersebut. Kemudian Idrus (2009:91) menjelaskan mengenai subjek merupakan individu, benda atau organisme yang dijadikan sebagai sumber informasi yang dibutuhkan dalam pengumpulan data penelitian. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah tinjauan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Home Industri Konveksi TEGEP, Adapun subjek dalam penelitian ini merupakan karyawan Home Industri Konveksi TEGEP, sedangkan yang menjadi tempat penelitian adalah Home Industri Konveksi TEGEP yang berada di Cimahi.

Pengumpulan data merupakan langkah awal dalam proses pengolahan data untuk tujuan penelitian. Masalah yang ditemui selama penelitian akan menentukan pertanyaan apa yang akan diajukan dan metode pengumpulan data apa yang akan gunakan. Identifikasi instrumen pengumpulan data dilakukan melalui pemilihan informan yang tepat sasaran yang dapat memberikan jawaban yang tepat atas pertanyaan penelitian.

Data merupakan unsur penelitian yang paling mendasar karena memberikan informasi mengenai hasil penelitian. Penelitian ini memperoleh data dari berbagai sumber melalui berbagai teknik pengumpulan data. Pengumpulan data terjadi terus menerus hingga data yang diperoleh mencapai titik jenuh. Berdasarkan karakteristik data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

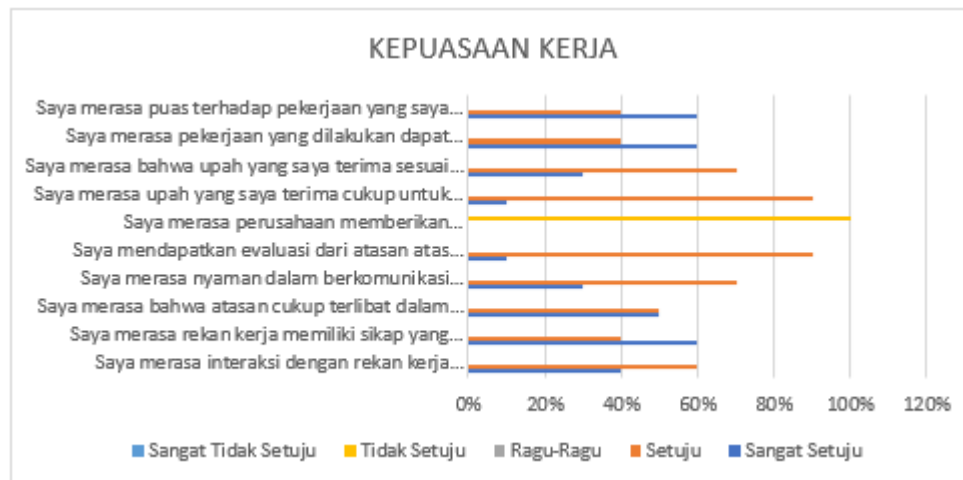
1. Observasi, Metode ini digunakan untuk menyelidiki dan mengamati secara langsung gejala-gejala yang berkaitan dengan permasalahan utama di bidang ini untuk dijadikan bahan evaluasi kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Konveksi Home Industri TEGEP.
2. Wawancara, Wawancara, pernyataan, dan jawaban akan dilakukan secara lisan, saat melakukan wawancara, pewawancara diharapkan mampu menyusun pertanyaan dengan jelas sehingga orang yang diwawancara dapat menjawabnya dan mencatat semua informasi yang diperlukan secara akurat teknik wawancara yang digunakan akan berpengaruh kepada kenyamanan pada saat proses wawancara.

3. Dokumentasi, Teknik pengumpulan data dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang mengandalkan pengumpulan dan analisis dokumen tertulis, visual, dan elektronik. Dokumen merupakan catatan peristiwa masa lalu. Dokumen dapat berupa tulisan pribadi, gambar, karya monumental, dan lain-lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian di Home Industri Konveksi TEGEP memberikan gambaran mengenai tinjauan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, penelitian ini menitikberatkan pada kepuasan kerja di lingkungan Home Industri Konveksi TEGEP. Penelitian ini melibatkan 10 karyawan sebagai responden, data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Secara garis besar, penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang didapatkan karyawan, memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Home Industri Konveksi TEGEP. Dengan memahami hal ini, perusahaan dapat memperkuat dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan dan kepuasan kerja para karyawan.

Keterlibatan karyawan perempuan dalam penelitian ini tidak ada, dari total responden sebanyak 10 karyawan semuanya 100% adalah laki-laki, hal tersebut menjelaskan bahwa jumlah karyawan laki-laki lebih banyak bahkan mendominasi di bandingkan karyawan perempuan. Gambaran usia karyawan di Home Industri Konveksi TEGEP menunjukkan hasil yang beragam. Usia 22 tahun mendominasi dengan proporsi sebanyak 40% lalu diikuti oleh usia 23 dan 30 tahun dengan proporsi sebanyak 20%. Selanjutnya, usia 20 dan 25 tahun memiliki proporsi yang sama 20%. Hasil tersebut menciptakan keragaman dalam struktur usia karyawan di Home Industri Konveksi TEGEP. Gambaran tingkat lama bekerja di Home Industri Konveksi TEGEP menunjukkan hasil yang beragam. Karyawan dengan tingkat lama bekerja selama 2 Tahun mendominasi dengan proporsi sebanyak 40%. Selanjutnya diikuti dengan tingkat lama bekerja selama 3 Tahun dengan proporsi sebanyak 30%. Sementara untuk yang lama bekerja selama 1 tahun memiliki proporsi sebanyak 20%, dan dengan Tingkat lama bekerja 5 tahun 10%. Berdasarkan data tersebut karyawan dengan masa bakti terlama yaitu dengan tingkat lama bekerja selama 5 Tahun.



Gambar 4.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja di Home Industri Konveksi TEGEP di ukur dalam beberapa Indikator yaitu, kepuasan terhadap pekerjaan, upah, promosi, pengawas dan juga rekan kerja.

Dari grafik mengenai kepuasan terhadap pekerjaan, 60% karyawan merasa "Sangat Setuju" dan 40% "Setuju" terhadap kepuasan kerja. Hasil wawancara menunjukkan kepuasan karyawan karena lingkungan kerja nyaman, rekan kerja yang baik, dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan mereka. 60% karyawan menyatakan sangat setuju dan 40% setuju bahwa pekerjaan mereka meningkatkan keahlian. Mereka belajar dari model dan bahan baru dalam pembuatan produk yang berbeda komposisinya. Hal ini membantu mereka mengembangkan pengetahuan dan kemampuan.

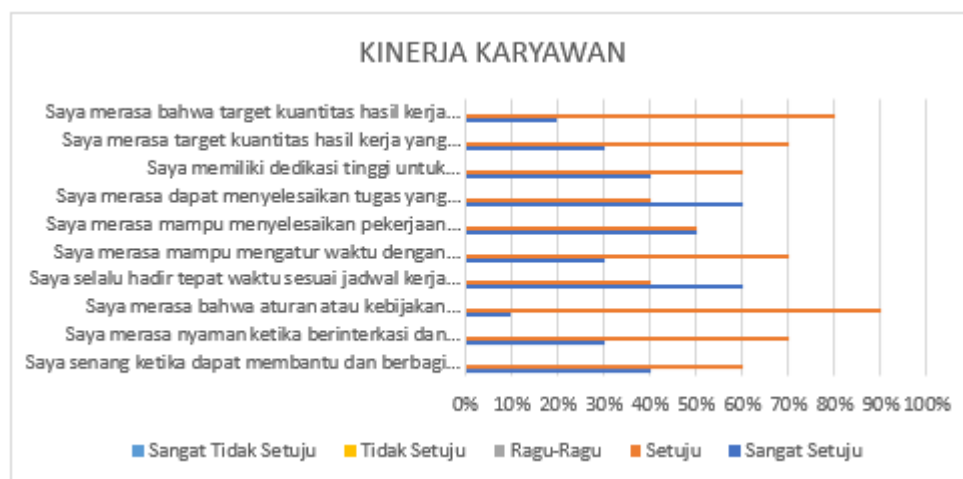
Dari grafik mengenai upah, 70% karyawan setuju dan 30% sangat setuju bahwa upah mereka sesuai dengan tanggung jawab dan kontribusi di tempat kerja. Para karyawan menyatakan bahwa beban kerja mereka sebanding dengan upah yang diterima, terkadang diimbangi dengan bonus atas beban kerja yang lebih berat. 90% karyawan setuju, 10% sangat setuju upah cukup. Gaji digunakan untuk kebutuhan, pakaian, makanan, liburan, hiburan. Liburan penting untuk menghilangkan penat, mempererat hubungan dengan sesama karyawan dan atasan.

Dari data di atas mengenai promosi, seluruh responden tidak setuju dengan adanya promosi dan kenaikan jabatan di perusahaan. Para karyawan menyatakan bahwa tidak terjadi promosi atau kenaikan jabatan, sehingga status mereka tetap sama sejak awal bekerja. 90% karyawan setuju, 10% sangat setuju terhadap evaluasi atasan. Wawancara menunjukkan atasan memberikan evaluasi tanpa jadwal tetap. Karyawan anggap evaluasi penting untuk

peningkatan. Penghargaan seperti pujian meningkatkan kepuasan kerja, namun beberapa karyawan merasa kurang diapresiasi.

Dari data tersebut mengenai pengawas, mayoritas karyawan merasa nyaman berkomunikasi dengan atasan mengenai permasalahan. Para karyawan menyatakan bahwa atasan terbuka, memberi waktu dan kesempatan untuk berdiskusi, serta menciptakan lingkungan yang nyaman. Karyawan tidak ragu untuk menyampaikan kesulitan atau kesalahan karena merasa nyaman berkomunikasi. Atasan juga menjalin hubungan seperti teman dalam berdiskusi. 50% karyawan sangat setuju, 50% setuju bahwa atasan memantau kinerja dengan memberikan arahan, evaluasi yang berdampak positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Dari data di atas mengenai rekan kerja, 60% karyawan sangat setuju dan 40% setuju bahwa rekan kerja ramah dan mendukung. Para karyawan saling membantu dan berbagi pengetahuan, menciptakan suasana kerja yang harmonis. Mereka merasa nyaman dan ingin berbagi keahlian untuk kebaikan bersama. 60% karyawan setuju, 40% sangat setuju interaksi dengan rekan kerja tingkatan kinerja. Wawancara tunjukkan hubungan baik, karyawan saling menegur bermanfaat untuk kinerja.



Gambar 4.2 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan di Home Industri Konveksi TEGEP di ukur dalam beberapa Indikator yaitu, kuantitas hasil pekerjaan, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerja sama.

Dari hasil data, mayoritas karyawan merasa target kuantitas yang diberikan sesuai dengan kemampuan mereka. Namun, saat permintaan meningkat, para karyawan merasa kewalahan dan terbebani dengan pekerjaan tambahan, seperti saat mendekati hari raya atau event khusus.

Para karyawan bahkan harus lembur karena permintaan yang tinggi. 70% karyawan setuju dan 30% sangat setuju bahwa target kuantitas perusahaan dapat dicapai berkat pengalaman dan keahlian karyawan. Keberhasilan mencapai target atau melebihi target membuat karyawan senang karena bisa mendapatkan bonus.

Dari data di atas, sebagian besar karyawan memiliki dedikasi tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas terbaik. Mereka merasa motivasi saat menghasilkan produk berkualitas karena hal ini membuat waktu efektif. Umpan balik dari atasan juga dianggap memengaruhi kinerja karyawan secara positif. 60% responden sangat setuju dan 40% setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan mereka dengan hasil yang memuaskan. Dalam wawancara, para karyawan menegaskan pentingnya pemeriksaan produk yang mereka hasilkan untuk menjaga standar dan mengurangi kesalahan, sehingga waktu kerja mereka dapat dimaksimalkan.

Dari data tersebut, 50% karyawan sangat setuju dan 50% setuju bahwa mereka bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan perusahaan. Para karyawan fokus agar waktu kerja dimaksimalkan, meski beberapa mengalami kesulitan saat ada event tertentu seperti shopee tanggal 5 bulan 5 yang meningkatkan beban kerja. Para atasan dipuji karena memahami situasi tersebut. 70% karyawan menyatakan "Setuju" dan 30% menyatakan "Sangat Setuju" bahwa mereka mampu mengelola waktu secara efektif untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dari hasil wawancara, para karyawan mengungkapkan bahwa mereka sering melakukan pengecekan ulang terhadap pekerjaan yang telah mereka lakukan. Hal ini bertujuan untuk segera mendeteksi kesalahan dan memperbaikinya guna mengoptimalkan penggunaan waktu yang dimiliki.

Dari data tersebut, sebagian besar karyawan dapat hadir tepat waktu di tempat kerja. Alasannya bervariasi, mulai dari menyukai ngopi dan ngobrol sebelum bekerja, takut dimarahi jika terlambat, hingga mempersiapkan diri agar bekerja lebih nyaman. Beberapa karyawan bangun subuh untuk beribadah, berolahraga, atau bangun lebih awal agar lebih santai sebelum berangkat kerja. 90% karyawan setuju dan 10% sangat setuju bahwa aturan dan kebijakan perusahaan tentang kehadiran sudah jelas. Mayoritas karyawan yang diwawancarai mengatakan bahwa perusahaan konsisten dalam menerapkan kebijakan kehadiran, yang tidak mengalami perubahan sejak mereka bergabung hingga saat ini.

Data di atas menunjukkan bahwa 70% karyawan menanggapi dengan "Setuju" dan 30% dengan "Sangat Setuju" terkait kenyamanan berinteraksi dengan rekan kerja. Berdasarkan

wawancara, karyawan menyatakan bahwa bekerja bersama membuat mereka menyelesaikan tugas lebih cepat. Mereka memiliki tugas individu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan merasa senang saat berkolaborasi. 60% dari karyawan merasa senang untuk membantu dan berbagi pengetahuan dengan rekan kerja. 40% lainnya merasa bahagia ketika pengalaman dan keahlian yang dimiliki dapat bermanfaat bagi orang lain. Selain itu, mereka juga suka untuk berbagi hal di luar lingkungan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada Tinjauan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Home Industri Konveksi TEGEP diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Mayoritas karyawan merasa puas dengan pekerjaan karena lingkungan kerja yang nyaman, hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan, pekerjaan sesuai kemampuan, dan kesempatan pengembangan keterampilan. Upah sesuai tanggung jawab & kontribusi, beban kerja berat diimbangi bonus. Gaji mencukupi kebutuhan sehari-hari & rekreasi, termasuk liburan untuk refreshing. Perusahaan tidak memberikan promosi atau kenaikan jabatan kepada karyawan. Semua karyawan tetap pada status yang sama tanpa jenjang karier. Evaluasi kinerja dilakukan secara tidak teratur namun dianggap penting oleh karyawan. Karyawan merasa nyaman berkomunikasi dengan atasan tentang masalah, karena atasan terbuka dan bersikap seperti teman. Atasan terlibat dalam memantau kinerja, memberikan arahan, dan evaluasi langsung untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan merasa nyaman bekerja dalam suasana kekeluargaan yang ramah dan mendukung. Mereka saling membantu, berbagi pengetahuan, memberi masukan, dan koreksi, yang diyakini meningkatkan kualitas kinerja mereka.
2. Mayoritas karyawan merasa mampu mencapai target kuantitas perusahaan, tapi merasa terbebani saat permintaan meningkat menjelang perayaan besar. Lembur diperlukan untuk mencapai target dan mendapatkan bonus. Para karyawan berdedikasi tinggi dalam pekerjaan, melakukan pengecekan ketat untuk hasil berkualitas guna efisiensi waktu dan meminimalisir kesalahan. Umpan balik positif dari atasan dianggap meningkatkan kinerja mereka. Dedikasi terlihat dalam konsistensi melakukan pengecekan produk. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan efektif meskipun ada tantangan seperti peningkatan permintaan saat event-event tertentu, dengan dukungan

atasan. Karyawan bisa hadir tepat waktu di tempat kerja dengan berbagai alasan seperti ingin bersosialisasi, menghindari teguran, atau mempersiapkan diri. Kebijakan kehadiran perusahaan dinilai jelas dan konsisten oleh sebagian besar karyawan. Karyawan merasa nyaman berinteraksi dan berkolaborasi dengan rekan kerja, meningkatkan produktivitas. Mereka senang berbagi pengetahuan dan pengalaman, bahkan di luar pekerjaan, menunjukkan kemampuan kerja sama yang baik.

3. Berdasarkan penelitian mengenai kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Home Industri Konveksi TEGEP, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, kompensasi yang adil, evaluasi dan mentoring yang efektif, komunikasi yang baik dengan atasan, serta hubungan yang baik dengan rekan kerja semuanya berkontribusi pada tingginya motivasi dan produktivitas karyawan. Hal ini tercermin dari kemampuan karyawan dalam mencapai target kuantitas, dedikasi pada kualitas pekerjaan, pengaturan waktu yang efektif, kehadiran yang tepat waktu, dan kolaborasi yang baik, sehingga keseluruhan kinerja karyawan meningkat

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan terdapat beberapa saran dari penulis antara lain:

1. Mengatasi tidak adanya promosi jabatan perusahaan dapat memberikan pelatihan guna meningkatkan keahlian yang bisa dimiliki para karyawan agar lebih semangat kerja dan terampil
2. Meningkatkan pemberian apresiasi dalam bentuk penghargaan bagi para karyawan karena hal tersebut dianggap penting oleh para karyawan karena mereka merasa jauh lebih dihargai atas kinerjanya.
3. Memberikan kesempatan liburan bersama (Company Gathering) untuk mengurangi kejenuhan para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul, Solichin Wahab. 2012. Analisis Kebijakan: Dari Formulasi ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik, Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Afandi, P. (2016). Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta: Deepublish
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- As'ad, M., 1999. Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Liberty, Yogyakarta.
- Chatab, N., 2007 *Diagnostic Management*. Jakarta: PT. Serambi Ilmu Semesta.
- Greenberg dan Baron, 2003. Behavior in Organization, understanding and
- H Suwatno dan Doni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis* (Bandung:Alfabeta, 2011),hlm.265.
- Handoko, T.H., (2000), Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, BPFE, Yogyakarta
- Lexy J. Moleong. 2005. metodologi penelitian kualitatif, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Locke, E.A. (1969), what is Job Satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, (4), 309–336.
- Luthans, F. 2009. Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Penerbit Andi.managing the human side of work. Prentice Hall.
- Mangkunegara, A.P.(2006)Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis, R. L., and Jackson, J.H. 2002. *Human Resource Management 10 th Edition*. Ohio: Southwestern College Publishing
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya: Gahlia, Indonesia
- Muhammad Idrus, Metode Penelitian Ilmu Sosial, (Yogyakarta: Erlangga,2009), h 91.
- Nana Syaodih Sukmadinata. (2011). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nimran, Umar dan Amirullah. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi (Pendekatan Riset). Malang : Sinar Akademika Malang
- Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., and Timothy A. J. 2015. Perilaku Organisasi Buku 1, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2015) Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Index
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. Psikis: Jurnal Psikologi Islami, 1(1), 23-32.

Spector, P. E., 1997. Job Satisfaction. USA : SAGE Publications, Inc. Spector, Paul E., Daniel J.

Sugiyono. (2012). Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: ALFABETA

Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sukmadinata, Nana Syaodih. 2013. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.