

Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bumen Redja Abadi Cabang Tebet

Iqlima Dwi Wahyuni

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

*Corresponding email: iqlimaadwihyuni@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT Bumen Redja Abadi Cabang Tebet berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif non-statistik. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert lima poin yang diberikan kepada seluruh populasi karyawan sebanyak 50 orang dengan teknik sampling jenuh. Instrumen utama mengukur faktor intrinsik (motivator) dan faktor ekstrinsik (higiene), sedangkan work-life balance dan lingkungan kerja modern dianalisis sebagai dimensi pendukung. Data dianalisis melalui perhitungan skor aktual, skor ideal, persentase, dan distribusi jawaban responden. Berdasarkan perhitungan yang konsisten dengan jumlah butir pernyataan dalam tabulasi, faktor intrinsik memperoleh skor aktual 2.128 dari skor ideal 3.000 atau 70,93%, sedangkan faktor ekstrinsik memperoleh skor aktual 2.482 dari skor ideal 3.500 atau 70,91%. Secara keseluruhan, 26 butir pernyataan utama memperoleh skor 4.610 dari skor ideal 6.500 atau 70,92% dan berada pada kategori tinggi. Dimensi work-life balance memperoleh 69,20%, sedangkan lingkungan kerja modern memperoleh rata-rata 68,00%. Temuan menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berada pada tingkat tinggi, tetapi masih terdapat ruang evaluasi terutama pada aspek kompensasi, status/promosi, efisiensi sistem kerja, dan kenyamanan penerapan sistem kerja. Hasil penelitian dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen dalam mempertahankan kondisi kerja yang positif sekaligus meningkatkan aspek yang relatif lebih rendah.

Kata kunci: kepuasan kerja, Teori Dua Faktor Herzberg, faktor motivator, faktor higiene, work-life balance.

Abstract

This study aims to analyze employee job satisfaction at PT Bumen Redja Abadi Tebet Branch based on Herzberg's Two-Factor Theory. The study employed a descriptive quantitative non-statistical approach. Data were collected using a five-point Likert-scale questionnaire distributed to the entire population of 50 employees using a saturated sampling technique. The main instrument measured intrinsic (motivator) and extrinsic (hygiene) factors, while work-life balance and modern work environment were analyzed as supporting dimensions. Data were analyzed using actual scores, ideal scores, percentages, and response distributions. Based on calculations consistent with the number of questionnaire items in the tabulation, intrinsic factors obtained an actual score of 2,128 out of an ideal score of 3,000, or 70.93%, while extrinsic factors obtained 2,482 out of 3,500, or 70.91%. Overall, the 26 main statements obtained an actual score of 4,610 out of 6,500, or 70.92%, categorized as high. Work-life balance obtained 69.20%, while the modern work environment averaged 68.00%. The findings indicate a high level of employee job satisfaction, although further evaluation is still relevant for compensation, status/promotion, work-system efficiency, and comfort with current work-system implementation. The findings may support management in maintaining positive working conditions while improving relatively lower aspects.

Keywords: job satisfaction, Herzberg's Two-Factor Theory, motivator factors, hygiene factors, work-life balance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam pencapaian tujuan organisasi karena keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya fisik dan finansial, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola karyawannya secara efektif. Afandi (2021) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan proses pengelolaan individu dalam organisasi agar dapat memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan tersebut perlu memperhatikan tidak hanya kinerja karyawan, tetapi juga kondisi psikologis dan pengalaman kerja yang membentuk sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja berkaitan dengan sikap dan perasaan karyawan terhadap pekerjaan

serta berbagai kondisi yang menyertai pelaksanaan pekerjaan. Robbins dan Judge (2023) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang muncul dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan tersebut. Sejalan dengan pandangan tersebut, Sutrisno (2020) menempatkan kepuasan kerja sebagai kondisi emosional yang berkaitan dengan bagaimana karyawan memandang dan merasakan pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja menjadi penting karena dapat menggambarkan sejauh mana kebutuhan dan harapan karyawan dapat dipenuhi melalui pengalaman kerja di dalam organisasi.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti pekerjaan itu sendiri, penghargaan, kompensasi, kesempatan pengembangan, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta dukungan pimpinan. Mangkunegara (2020) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan berbagai kondisi pekerjaan, termasuk hubungan kerja, kondisi kerja, dan faktor-faktor yang diterima karyawan dari organisasi. Temuan Alrawahi et al. (2021) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berkaitan dengan hubungan dengan atasan, kesempatan pengembangan profesional, beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan konsep multidimensional yang tidak cukup dijelaskan hanya melalui satu aspek pekerjaan.

Salah satu teori yang banyak digunakan untuk menjelaskan kepuasan kerja adalah Teori Dua Faktor yang dikembangkan oleh Herzberg, Mausner, dan Snyderman (1959). Teori tersebut membedakan faktor-faktor pekerjaan menjadi faktor motivator dan faktor higiene. Faktor motivator berkaitan dengan isi pekerjaan dan mencakup pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, serta kesempatan untuk berkembang. Faktor higiene berkaitan dengan konteks pekerjaan, seperti kebijakan perusahaan, supervisi, hubungan interpersonal, kondisi kerja, kompensasi, dan keamanan kerja. Keberadaan faktor motivator berperan dalam membentuk kepuasan kerja, sedangkan faktor higiene terutama berkaitan dengan pencegahan munculnya ketidakpuasan kerja (Herzberg et al., 1959).

Motivasi dan kepuasan kerja juga memiliki keterkaitan dengan bagaimana karyawan menunjukkan keterlibatan dan perilaku kerjanya. Afandi (2021) menempatkan motivasi sebagai salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena dapat mendorong individu untuk menjalankan pekerjaan secara lebih optimal. Penelitian Melisa (2025) turut menunjukkan pentingnya motivasi kerja dalam konteks perilaku dan hasil kerja pegawai. Meskipun penelitian tersebut berfokus pada kinerja, temuan tersebut memperkuat pentingnya memperhatikan kondisi internal karyawan ketika organisasi mengevaluasi pengalaman dan sikap kerja pegawai.

Pada PT Bumen Redja Abadi Cabang Tebet, pengamatan awal menunjukkan adanya beberapa kondisi yang berkaitan dengan beban kerja, kesesuaian kompensasi, hubungan kerja, dan dukungan pimpinan. Kondisi tersebut relevan dengan dimensi kepuasan kerja sebagaimana dikemukakan dalam berbagai literatur. Selain itu, perusahaan belum memiliki pengukuran kepuasan kerja yang terstruktur dan berkelanjutan sehingga belum tersedia gambaran empiris mengenai tingkat kepuasan karyawan berdasarkan berbagai aspek pekerjaan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis tingkat kepuasan kerja karyawan PT Bumen Redja Abadi Cabang Tebet menggunakan kerangka Teori Dua Faktor Herzberg. Penelitian diarahkan untuk menggambarkan tingkat kepuasan berdasarkan faktor intrinsik atau motivator dan faktor ekstrinsik atau higiene, serta memberikan gambaran tambahan mengenai work-life balance dan lingkungan kerja modern. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan dasar empiris bagi perusahaan dalam mempertahankan aspek pekerjaan yang telah dinilai positif serta mengevaluasi aspek yang masih memperoleh penilaian relatif lebih rendah.

LANDASAN TEORI

2.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam penelitian ini dipahami sebagai sikap atau perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang mencerminkan tingkat kesenangan atau ketidakpuasan terhadap berbagai aspek pekerjaan. Pengukuran kepuasan kerja diarahkan pada faktor-faktor yang dapat menggambarkan pengalaman karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

2.2 Teori Dua Faktor Herzberg

Teori Dua Faktor Herzberg membagi faktor yang berkaitan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja ke dalam dua kelompok. Faktor motivator merupakan faktor intrinsik yang dapat meningkatkan kepuasan, seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, dan kesempatan berkembang. Faktor higiene merupakan faktor ekstrinsik yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja, seperti kebijakan perusahaan, supervisi, hubungan antar rekan kerja, kondisi kerja, kompensasi, dan keamanan kerja.

2.3 Dimensi Pendukung

Penelitian juga mengembangkan pengukuran dengan dua dimensi pendukung, yaitu work-life balance dan lingkungan kerja modern. Keduanya tidak menggantikan kerangka utama Herzberg, tetapi digunakan untuk memberikan gambaran tambahan mengenai keseimbangan kehidupan kerja dan penerapan teknologi serta sistem kerja dalam kondisi kerja saat ini.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif dengan pendekatan kuantitatif non-statistik. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai fenomena yang diteliti berdasarkan data numerik yang dikumpulkan melalui instrumen penelitian. Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif menggunakan data yang bersifat terukur dan dianalisis untuk menggambarkan atau menguji fenomena penelitian secara sistematis. Dalam penelitian ini, pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan tingkat kepuasan kerja karyawan tanpa melakukan pengujian hubungan sebab-akibat antarvariabel.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Bumen Redja Abadi Cabang Tebet sebanyak 50 orang. Karena jumlah populasi relatif terbatas, seluruh anggota populasi dijadikan responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2022), sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel ketika seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden sehingga data yang diperoleh merepresentasikan seluruh karyawan pada cabang yang menjadi objek penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Observasi digunakan sebagai data pendukung untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi lingkungan kerja dan interaksi karyawan di lokasi penelitian. Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa observasi merupakan teknik pengumpulan data yang memiliki karakteristik khusus karena memungkinkan peneliti memperoleh informasi melalui pengamatan terhadap objek atau kondisi yang diteliti. Studi pustaka dilakukan dengan memanfaatkan buku, hasil penelitian, dan sumber ilmiah yang relevan dengan kepuasan kerja serta Teori Dua Faktor Herzberg.

Instrumen utama penelitian berupa kuesioner dengan menggunakan skala Likert lima poin, yaitu Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Netral, Setuju, dan Sangat Setuju. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap fenomena yang diteliti (Sugiyono, 2022). Instrumen utama dikembangkan dari penelitian sebelumnya dan

disesuaikan dengan konteks PT Bumen Redja Abadi Cabang Tebet. Pengukuran utama mencakup faktor intrinsik atau motivator dan faktor ekstrinsik atau hygiene berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg, serta dilengkapi dengan butir work-life balance dan lingkungan kerja modern sebagai dimensi pendukung.

Analisis data dilakukan secara deskriptif melalui distribusi frekuensi, perhitungan skor aktual, skor ideal, dan persentase. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai data yang telah terkumpul tanpa melakukan generalisasi melalui pengujian statistik inferensial (Sugiyono, 2022). Persentase tingkat kepuasan kerja dihitung dengan membandingkan skor aktual yang diperoleh dari jawaban responden dengan skor ideal, kemudian dikalikan 100%. Hasil persentase selanjutnya digunakan untuk menggambarkan tingkat kepuasan kerja responden pada setiap faktor dan indikator yang diukur. Penelitian ini tidak menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel dan tidak menggunakan analisis statistik inferensial karena tujuan penelitian difokuskan pada penggambaran tingkat kepuasan kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin: Laki-laki	24	48%
Jenis kelamin: Perempuan	26	52%
Usia 21–25 tahun	11	22%
Usia 26–30 tahun	23	46%
Usia 31–35 tahun	8	16%
Usia 41–45 tahun	8	16%
Pendidikan SMA/SMK	19	38%
Pendidikan D3	11	22%
Pendidikan S1	20	40%

Responden terdiri atas 24 laki-laki dan 26 perempuan. Kelompok usia terbesar berada pada rentang 26–30 tahun sebanyak 23 orang (46%). Berdasarkan pendidikan, responden didominasi lulusan S1 sebanyak 20 orang (40%).

4.2 Hasil Faktor Intrinsik (Motivator)

Komponen	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
Faktor intrinsik	2.128	3.000	70,93%

Faktor intrinsik terdiri atas prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, peluang berkembang, dan peluang pribadi. Hasil tabulasi menunjukkan skor aktual 2.128. Dengan 12 butir pernyataan dan 50 responden, skor idealnya adalah 3.000 sehingga persentase yang diperoleh sebesar 70,93%. Hasil tersebut berada pada kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa aspek-aspek yang berasal dari pengalaman internal karyawan terhadap pekerjaan telah memperoleh penilaian yang relatif positif, meskipun masih terdapat ruang peningkatan.

4.3 Hasil Faktor Ekstrinsik (Higiene)

Komponen	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
Faktor ekstrinsik	2.482	3.500	70,91%

Faktor ekstrinsik meliputi kebijakan dan administrasi perusahaan, gaya kepemimpinan atasan, hubungan dengan rekan kerja, kondisi kerja, gaji dan kompensasi, status/promosi, serta keamanan kerja. Skor aktual sebesar 2.482 dari skor ideal 3.500 menghasilkan persentase 70,91%. Secara umum, faktor higiene berada pada kategori tinggi.

Pada tingkat indikator, beberapa aspek memperoleh nilai relatif lebih rendah. Tunjangan yang dinilai setara dengan perusahaan lain memperoleh 66,8%, sedangkan kesempatan promosi memperoleh 68,4%. Indikator gaji dan kompensasi juga tercatat 68,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa aspek kompensasi, status, dan peluang karier merupakan bagian yang dapat menjadi fokus evaluasi manajemen.

4.4 Tingkat Kepuasan Kerja Secara Keseluruhan

Komponen	Jumlah Butir	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase
Faktor intrinsik	12	2.128	3.000	70,93%
Faktor ekstrinsik	14	2.482	3.500	70,91%
Total	26	4.610	6.500	70,92%

Berdasarkan perhitungan ulang dari jumlah butir pernyataan yang tercantum dalam tabulasi, tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan adalah 70,92% dan termasuk kategori tinggi. Hasil ini memberikan gambaran bahwa mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap aspek-aspek utama kepuasan kerja yang diukur melalui kerangka Herzberg.

4.5 Dimensi Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Modern

Dimensi	Persentase/Skor
Work-life balance – keseimbangan tuntutan kerja dan kehidupan pribadi	69,2%
Work-life balance – jam kerja dan waktu pribadi	70,4%
Work-life balance – dukungan kesejahteraan	68,0%
Rata-rata work-life balance	69,2%
Lingkungan kerja modern – teknologi membantu pekerjaan	68,8%
Lingkungan kerja modern – sistem kerja efektif dan efisien	67,6%
Lingkungan kerja modern – kenyamanan penerapan sistem kerja	67,6%
Rata-rata lingkungan kerja modern	68,0%

Work-life balance memperoleh rata-rata 69,2%. Sementara itu, lingkungan kerja modern memperoleh rata-rata 68,0%. Dua butir terendah pada dimensi tambahan adalah efektivitas dan efisiensi sistem kerja serta kenyamanan terhadap penerapan sistem kerja, masing-masing 67,6%. Temuan tersebut dapat menjadi bahan evaluasi untuk memastikan bahwa teknologi dan sistem kerja yang diterapkan benar-benar membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

4.6 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan PT Bumen Redja Abadi Cabang Tebet secara keseluruhan mencapai 70,92% dan termasuk dalam kategori tinggi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa secara umum karyawan memberikan penilaian positif terhadap berbagai aspek pekerjaan yang diterimanya. Kondisi ini sejalan dengan pandangan Robbins dan Judge (2023) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja

merepresentasikan perasaan positif individu terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan. Tingginya persentase kepuasan dalam penelitian ini dengan demikian dapat dipahami sebagai indikasi bahwa sebagian besar pengalaman kerja karyawan telah sesuai dengan harapan dan penilaian positif mereka terhadap pekerjaan.

Faktor intrinsik atau motivator memperoleh persentase 70,93%. Faktor ini mencakup prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, peluang berkembang, dan peluang pribadi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa aspek yang bersumber dari isi pekerjaan telah memberikan pengalaman yang relatif positif bagi karyawan. Temuan ini relevan dengan Teori Dua Faktor Herzberg yang menempatkan pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, serta perkembangan sebagai faktor motivator yang berperan dalam menciptakan kepuasan kerja (Herzberg et al., 1959). Artinya, ketika karyawan memperoleh kesempatan untuk mencapai hasil kerja, mendapatkan pengakuan, memiliki tanggung jawab yang jelas, dan merasakan peluang berkembang, pengalaman tersebut dapat memperkuat penilaian positif terhadap pekerjaannya.

Hasil tersebut juga dapat dilihat dari perspektif pengelolaan sumber daya manusia. Afandi (2021) menjelaskan bahwa pemberian motivasi dan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang merupakan bagian penting dalam pengelolaan SDM karena dapat mendorong keterlibatan individu dalam pencapaian tujuan organisasi. Mangkunegara (2020) juga menempatkan aspek pekerjaan dan kondisi psikologis karyawan sebagai bagian yang perlu diperhatikan dalam membentuk sikap positif terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, hasil faktor intrinsik yang relatif tinggi menunjukkan pentingnya perusahaan mempertahankan mekanisme penghargaan, pemberian tanggung jawab, serta kesempatan pengembangan karyawan.

Faktor ekstrinsik atau higiene memperoleh persentase 70,91% sehingga juga termasuk dalam kategori tinggi. Faktor ini meliputi kebijakan dan administrasi perusahaan, gaya kepemimpinan atasan, hubungan dengan rekan kerja, kondisi kerja, gaji dan kompensasi, status atau promosi, serta keamanan kerja. Dalam teori Herzberg, faktor higiene berhubungan dengan konteks atau lingkungan tempat pekerjaan dilaksanakan. Faktor tersebut tidak identik dengan faktor pembentuk motivasi intrinsik, tetapi kondisi higiene yang tidak memadai dapat menjadi sumber ketidakpuasan karyawan (Herzberg et al., 1959). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan kondisi eksternal pekerjaan di PT Bumen Redja Abadi Cabang Tebet telah dinilai relatif positif oleh responden.

Meskipun demikian, tingginya nilai faktor ekstrinsik secara keseluruhan tidak menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memperoleh penilaian yang sama. Indikator kesetaraan tunjangan dengan perusahaan lain memperoleh 66,8%, kesempatan promosi sebesar 68,4%, sedangkan gaji dan kompensasi berada pada 68,8%. Nilai tersebut relatif lebih rendah dibandingkan beberapa indikator lainnya. Kondisi tersebut relevan dengan Alrawahi et al. (2021) yang menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, beban kerja, dan kesempatan pengembangan profesional merupakan aspek yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi dan kesempatan pengembangan karier tetap menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan meskipun tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan sudah berada pada kategori tinggi.

Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan organisasi kepada karyawan atas kontribusi yang diberikan. Afandi (2021) menempatkan kompensasi sebagai salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM karena berkaitan dengan penghargaan yang diterima karyawan atas pekerjaan yang dilakukan. Mangkunegara (2020) juga menjelaskan pentingnya kesesuaian imbalan dan kondisi pekerjaan dalam membentuk sikap karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, skor kompensasi dan tunjangan yang relatif lebih rendah dalam penelitian ini tidak serta-merta menunjukkan ketidakpuasan yang tinggi, tetapi dapat menjadi indikasi bahwa

karyawan masih memiliki harapan terhadap peningkatan kesesuaian dan keadilan imbalan yang diberikan perusahaan.

Kesempatan promosi yang memperoleh 68,4% juga perlu mendapat perhatian. Kesempatan untuk berkembang merupakan salah satu aspek yang dapat memengaruhi bagaimana karyawan memandang keberlanjutan kariernya di dalam organisasi. Herzberg et al. (1959) menempatkan perkembangan dan kemajuan sebagai bagian penting dari faktor motivator. Alrawahi et al. (2021) juga mengaitkan kesempatan pengembangan profesional dengan kepuasan kerja. Berdasarkan perspektif tersebut, transparansi mengenai kriteria promosi, jalur karier, dan kesempatan pengembangan kompetensi dapat menjadi bagian yang relevan untuk dievaluasi oleh perusahaan.

Dimensi work-life balance memperoleh rata-rata sebesar 69,2%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden secara umum memberikan penilaian cukup positif terhadap keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Namun, indikator dukungan perusahaan terhadap kesejahteraan memperoleh 68,0%, yang menunjukkan masih terdapat ruang perbaikan. Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan imbalan finansial, tetapi juga dipengaruhi oleh pengalaman karyawan terhadap beban dan kondisi pekerjaan. Alrawahi et al. (2021) menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja merupakan aspek yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Oleh sebab itu, perhatian perusahaan terhadap keseimbangan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi relevan dalam mempertahankan kondisi kerja yang positif.

Lingkungan kerja modern memperoleh nilai rata-rata 68,0%, dengan indikator efektivitas dan efisiensi sistem kerja serta kenyamanan terhadap penerapan sistem kerja masing-masing sebesar 67,6%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa penggunaan teknologi dan sistem kerja belum sepenuhnya memberikan pengalaman yang sama positifnya dengan aspek kepuasan lainnya. Sutrisno (2020) menekankan bahwa kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang berkaitan dengan kenyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Dalam kerangka Herzberg et al. (1959), kondisi kerja juga termasuk ke dalam faktor higiene sehingga kualitas sistem dan lingkungan tempat karyawan bekerja perlu dikelola untuk mengurangi sumber ketidaknyamanan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian memperlihatkan bahwa faktor motivator dan higiene memiliki persentase yang hampir sama, yaitu 70,93% dan 70,91%. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak hanya tercermin dari karakteristik pekerjaan yang bersifat intrinsik, tetapi juga dari kondisi eksternal yang disediakan organisasi. Hasil ini memperkuat relevansi penggunaan Teori Dua Faktor Herzberg dalam menggambarkan kepuasan kerja karyawan PT Bumen Redja Abadi Cabang Tebet. Teori tersebut memungkinkan hasil penelitian dibaca secara lebih terstruktur dengan membedakan aspek yang berkaitan dengan pengalaman intrinsik pekerjaan dan aspek yang berkaitan dengan lingkungan atau konteks pekerjaan.

Implikasi manajerial dari hasil penelitian adalah perlunya perusahaan mempertahankan aspek yang telah memperoleh penilaian positif, khususnya pengakuan, tanggung jawab, hubungan interpersonal, serta kondisi kerja yang mendukung. Pada saat yang sama, evaluasi dapat diprioritaskan pada kesesuaian kompensasi dan tunjangan, keterbukaan peluang promosi, efektivitas sistem kerja, serta dukungan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Upaya tersebut relevan dengan prinsip pengelolaan sumber daya manusia yang menekankan pentingnya mengelola kebutuhan, penghargaan, kondisi kerja, dan pengembangan karyawan secara terpadu (Afandi, 2021; Mangkunegara, 2020).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 50 karyawan PT Bumen Redja Abadi Cabang Tebet, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan berada pada kategori tinggi, dengan persentase 70,92% berdasarkan 26 butir pernyataan utama.

Faktor intrinsik memperoleh skor aktual 2.128 dari skor ideal 3.000 atau 70,93%, sedangkan faktor ekstrinsik memperoleh skor aktual 2.482 dari skor ideal 3.500 atau 70,91%. Kedua faktor tersebut menunjukkan penilaian yang relatif positif.

Dimensi pendukung work-life balance memperoleh rata-rata 69,2%, sedangkan lingkungan kerja modern memperoleh rata-rata 68,0%. Aspek yang memperoleh penilaian relatif lebih rendah antara lain kesetaraan tunjangan (66,8%), kesempatan promosi (68,4%), efektivitas dan efisiensi sistem kerja (67,6%), serta kenyamanan penerapan sistem kerja (67,6%).

Perusahaan disarankan mempertahankan kondisi kerja dan hubungan interpersonal yang telah memperoleh penilaian positif, sekaligus melakukan evaluasi berkala terhadap kompensasi, tunjangan, status dan peluang promosi. Manajemen juga dapat memperkuat sistem penghargaan dan apresiasi terhadap karyawan yang menunjukkan kinerja baik.

Pada aspek sistem kerja, perusahaan disarankan mengevaluasi efektivitas dan efisiensi proses kerja serta memastikan teknologi yang digunakan benar-benar mempermudah pekerjaan. Dukungan terhadap work-life balance juga dapat diperkuat melalui kebijakan yang mempertimbangkan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Penelitian selanjutnya dapat melibatkan jumlah responden yang lebih besar atau beberapa cabang perusahaan, menambahkan variabel seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, atau lingkungan kerja, serta menggunakan metode analisis yang berbeda untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator. Zanaf Publishing.
- Alrawahi, S., et al. (2021). Rujukan penelitian tentang kepuasan kerja, hubungan dengan atasan, pengembangan profesional, beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi sebagaimana digunakan dalam skripsi.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The motivation to work (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Melisa. (2025). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Balla Kabupaten Mamasa (Skripsi). Universitas Negeri Makassar.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). Organizational behavior (19th ed.). Pearson.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.