

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MENENTUKAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN RUMAH MAKAN SOTO SEGER HJ.FATIMAH BOYOLALI

Grace Yolanda Milcha Gimon¹, Aziz Fatoni², Maria M. Minarsih³.

¹Mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

^{2,3}Dosen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

ABSTRACT

Soto Hj.Fatimah as a business on culinary faces challenges on human resources job satisfaction. Results of observation & initial interview shows that existing problems of human resources have relations on responsibility factor, opportunity to develop, administration & company policy, and working condition. Based on those problems the researcher will make research on Soto Hj.Fatimah Restaurant using descriptive qualitative and two factor theory by Herzberg as basis. The result show that job satisfaction in Rumah Makan Soto Hj.Fatimah's Jl.Garuda Branch is determined by : (1) opportunity to grow affected by facility availability, tools, and job promotion. (2) responsibility affected by disciplinary and supervision. (3) administration & regulation affected by working hours and salary system. (4) work condition affected by employee perception of brand's workplace.

Keyword: job satisfaction, two factor theory

ABSTRAK

Rumah Makan Soto Hj.Fatimah sebagai salah satu usaha yang bergerak di bidang kuliner menghadapi tantangan berupa permasalahan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Hasil observasi & wawancara awal menemukan permasalahan sumber daya manusia yang ada berkaitan dengan faktor tanggungjawab, peluang untuk berkembang, administrasi & kebijakan perusahaan, dan kondisi kerja. Berdasarkan hal tersebut peneliti akan melakukan penelitian di Rumah Makan Soto Hj.Fatimah dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teori dua faktor oleh Herzberg sebagai acuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja di Rumah Makan Soto Hj.Fatimah cabang Jl.Garuda yaitu: (1) peluang untuk berkembang yang dipengaruhi oleh ketersediaan fasilitas, peralatan, dan promosi jabatan. (2) tanggungjawab yang dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan dan pengawasan. (3) administrasi & kebijakan yang dipengaruhi oleh jam kerja dan sistem penggajian. (4) kondisi kerja yang dipengaruhi oleh tingkat persepsi karyawan terhadap nama usaha.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Teori Dua Faktor

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan peranan sumber daya manusia (SDM) yang berupa karyawan sangat penting dalam menjalankan berbagai kegiatan demi mencapai tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Hal ini dikarenakan karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2011) Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Pengelolaan karyawan yang baik dalam sebuah organisasi maupun perusahaan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dari karyawannya. Produktivitas kerja dipandang sebagai kemampuan karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan sehingga dapat meningkatkan kinerja sebuah perusahaan dan mampu membawa perusahaan meraih tujuannya.

Salah satu faktor yang menentukan produktivitas karyawan di sebuah perusahaan yaitu kepuasan kerja. Menurut Anoraga (2001) kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis. Menurut Howell dan Dipboye (1986) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Sedangkan kepuasan kerja (*job satisfaction*) menurut Robbins (2003) adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu. Seseorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap kerja karyawan.

Berbagai macam faktor yang menentukan kepuasan kerja dikemukakan oleh Herzberg (1959) dalam teori Dua Faktor (*two factor theory*) yang menjelaskan bahwa situasi yang mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaannya terbagi dalam dua kelompok yaitu kelompok *Motivator Factor* dan *Maintenance Factor*. *Motivator factor* merupakan faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja yang terdiri dari dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, *work it self*, kesempatan berkembang dan tanggung jawab. Sedangkan *Maintenance Factor* merupakan faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan kerja yang terdiri yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan *subordinate*, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status.

Rumah Makan Soto Seger Hj. Fatimah merupakan salah satu rumah makan yang terkenal di wilayah Boyolali berlokasi di Jl.Garuda dekat Pasar Sunggingan dan mempunyai 2 cabang yang berada di Jl.Pandanaran dan Jl.Raya Boyolali. Jumlah karyawan yang bekerja di Rumah Makan Soto Seger Hj. Fatimah sebanyak 100 karyawan dengan perincian: Rumah Makan Soto Seger Hj.Fatimah Pusat Jl.Garuda sebanyak 30 orang, Rumah Makan Soto Seger Hj.Fatimah cabang Jl.Pandanaran sebanyak 32 orang, dan Rumah Makan Soto Seger Hj.Fatimah cabang Jl.Raya Boyolali sebanyak 38 orang. Sebelumnya Rumah Makan Soto Seger Hj.Fatimah sejak berdiri dari tahun 1998 sampai tahun 2016 menggunakan merk "Soto Mbok Giyem" dan telah mempunyai banyak *franchise partner* di Jawa Tengah. Namun pada awal tahun 2016 pendiri Rumah Makan Soto Mbok Giyem yaitu Ibu Haji Fatimah memutuskan untuk mengganti nama Rumah Makan menjadi Rumah Makan Soto Seger Hj. Fatimah.

Berdasarkan observasi awal dan wawancara informal terhadap salah satu karyawan dengan inisial SD yang dilakukan di Rumah Makan Soto Seger Hj.Fatimah pusat di Jl.Garuda menunjukkan hasil antara lain:

1. Adanya persepsi bahwa karyawan hanya melakukan pekerjaannya sesuai tugasnya tanpa adanya peluang untuk menggunakan bakat & keterampilan dalam berkontribusi terhadap tempat kerja. Hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai *jobdesk* yang sederhana dan tidak adanya pelatihan pengembangan bakat & keterampilan.
2. Adanya beberapa karyawan yang melimpahkan tugasnya kepada karyawan lainnya dan hal ini mengindikasikan bahwa sikap karyawan kurang mempunyai kemandirian atau bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya.
3. Sistem kerja shift yang dilaksanakan di Rumah Makan Soto Seger Hj. Fatimah yang berjalan kurang baik dikarenakan karyawan sering dituntut untuk bekerja di jadwal shift yang bukan jadwalnya. Hal ini diutarakan dalam wawancara dengan salah satu karyawan yang menyatakan: "Kalau kerja disini pakai sistem shift mbak, tapi kadang kalau usaha rame karyawan disuruh berangkat walau bukan shiftnya. Kadang buat jadwal pribadi jadi kacau sih mbak."
4. Sejak pergantian nama usaha yang sebelumnya Rumah Makan Soto Mbok Giyem menjadi Rumah Makan Soto Seger Hj. Fatimah didapatkan permasalahan bahwa karyawan yang telah bekerja di tempat tersebut selama lebih dari 3 tahun merasa pergantian nama usaha cukup berpengaruh dalam pekerjaan. Hal ini diutarakan salah satu karyawan yang menjadi informan dalam wawancara awal berkata: "Saya sebagai karyawan yang telah bekerja 4 tahun disini merasakan perbedaan saat tempat ini masih memakai nama Soto Mbok Giyem dan sekarang. Masyarakat sudah mengenal tempat ini dengan nama Soto Mbok Giyem dan pergantian nama membuat pelanggan sering bingung ketika mereka mencari Rumah Makan Soto Mbok Giyem pusat itu dimana, dan ketika mereka sampai disini mereka baru tahu bahwa tempatnya berganti nama. Selain itu juga ada perbedaan dulu dengan sekarang, dulu jumlah pelanggan yang datang banyak sekali bahkan setiap hari *full* terus pesanan tetapi sekarang jumlah

pelanggan biasa saja, walau sering *full* tapi tidak seperti dulu. Hal ini kadang membuat saya kurang semangat.”

Gejala-gejala tersebut di atas menunjukkan bahwa adanya ketidakpuasan kerja yang muncul di Rumah Makan Soto Seger Hj.Fatimah pusat Jl.Garuda. Beberapa kemungkinan belum terpenuhinya kepuasan kerja tersebut jika dikaitkan dengan teori Herzberg terdiri atas *Motivator Factor* yaitu: (1) tidak adanya pelatihan pengembangan bakat & keterampilan mengindikasikan bahwa faktor tersebut berkaitan dengan indikator peluang untuk berkembang, (2) Sikap beberapa karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang sering melimpahkan tugasnya kepada karyawan lain mengindikasikan bahwa faktor tersebut berkaitan dengan indikator

tanggungjawab. Sedangkan *Maintenance Factor* dari permasalahan tersebut yaitu: (1) kebijakan tempat bekerja yang sering membuat jadwal shift kerja yang tidak teratur, faktor ini berkaitan dengan Administrasi dan Kebijakan Perusahaan, (2) dampak dari pergantian nama usaha yang berpengaruh terhadap pekerjaan berkaitan dengan faktor kondisi kerja.

Berdasarkan hasil observasi & wawancara yang telah dilakukan dan perbandingannya dengan teori Herzberg maka hal ini memberikan motivasi bagi penulis untuk melakukan penelitian terhadap beberapa faktor yang mungkin menjadi penentu kepuasan kerja sehingga diharapkan dapat menemukan, mengenali, dan menganalisis faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja di Rumah Makan Soto Seger Hj.Fatimah.

Landasan Teori

Kepuasan Kerja

Menurut Anoraga (1993) kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan situasi, nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan sebaliknya. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja / kerja sama antara pimpinan dan bawahan.

McShane dan Von Glinow (dikutip oleh Wibowo, 2013) memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaannya dan merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan. Selain itu Kreitner dan Kinicki (dikutip oleh Wibowo, 2013) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah respon emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang. Definisi ini menyatakan secara tidak langsung bahwa kepuasan kerja

bukanlah merupakan konsep tunggal. Melainkan, orang dapat secara relatif puas dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan satu aspek atau lebih.

Sedangkan Wether dan Davis (dikutip oleh Badriyah, 2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan individu yang berhubungan dengan pekerjaannya yaitu perasaan senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila seseorang merasa senang terhadap pekerjaannya, maka ia akan memiliki sikap positif & bangga serta menilai tinggi pekerjaannya dapat menimbulkan kepuasan kerja. Seseorang akan merasa puas apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang diinginkan.

Menurut Winardi (2004) kepuasan merupakan sebuah kondisi akhir (*an and state*) yang timbul karena dicapainya tujuan tertentu. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang pekerja tentang berbagai macam aspek

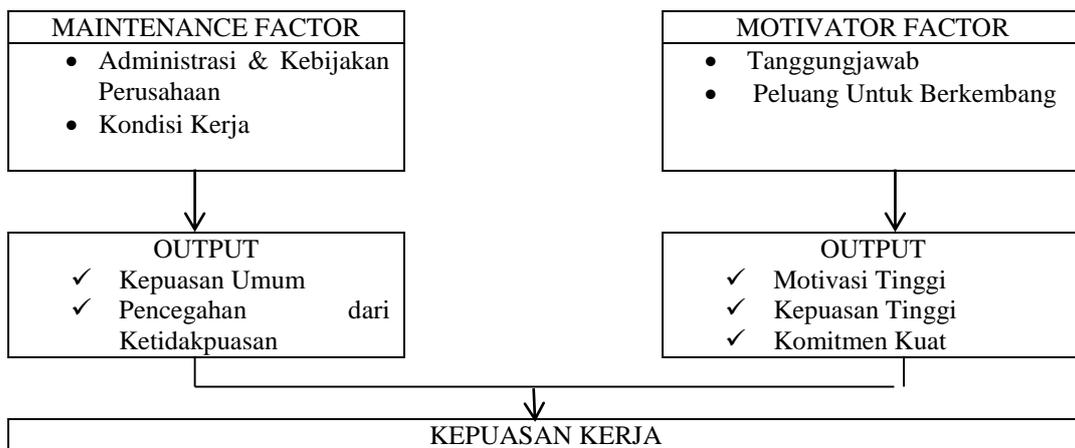
kerangka kerja. Menurut Locke (dikutip oleh Harnanik, 2005) kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian kerja atau pengalaman kerja seseorang.

pekerjaannya dengan mempertimbangkan & menilai berbagai aspek yang terdapat di dalam pekerjaannya, sehingga

Dari beberapa definisi yang dikemukakan para ahli tersebut di atas, disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat persepsi perasaan seseorang terhadap

timbul dalam dirinya suatu perasaan senang atau tidak senang terhadap situasi kerja dan rekan kerjanya.

Alur Berfikir Penelitian



Sumber: Herzberg (dikutip oleh Fitria, 2013) dengan penyesuaian

Analisis Data

1. Motivator Factor Sebagai Penentu Kepuasan Kerja

a. Peluang untuk berkembang

Dalam teori yang dikemukakan oleh Herzberg terdapat variabel peluang untuk berkembang yang dipercaya menentukan tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan tercipta apabila kondisi pekerjaan memberikan kesempatan atau peluang kepada karyawan untuk berkembang dan meningkatkan bakat & keterampilannya. Hal ini dapat dilihat dari kesesuaian antara pekerjaan dengan bakat & keterampilan serta ketersediaan pelatihan pengembangan diri karyawan dalam perusahaan. Pentingnya pelatihan dalam sebuah pekerjaan dibenarkan oleh hasil wawancara ke-10 informan dalam penelitian ini. Alasan

pentingnya sebuah pelatihan diungkapkan oleh DS:

“menurut saya hal tersebut cukup penting ya mbak, karena sebelum memulai pekerjaan kita harus tau dulu pekerjaan kita itu tugasnya seperti apa. Pelatihan itu akan membuat pekerjaan menjadi lebih gampang karena kita sudah tahu tugasnya harus bagaimana.”

Hal senada juga diungkapkan oleh DR:

“ya penting mbak, dan kalau menurut saya kesempatan untuk berkembang disini cukup besar dan ibu fatimah juga memberi kesempatan pada karyawannya yang ingin mengembangkan bakatnya.”

Begitu pentingnya sebuah pelatihan dalam meningkatkan peluang untuk berkembang membuat setiap perusahaan tak terkecuali akan mengadakan pelatihan bagi karyawannya. Dalam penelitian ini, objek

penelitian yaitu Rumah Makan Soto Hj.Fatimah melakukan beberapa pelatihan demi meningkatkan peluang untuk berkembang bagi karyawannya. Hal ini diungkapkan oleh ke-10 informan yang telah penulis wawancarai dalam penelitian ini. Namun dalam pelatihan yang dilaksanakan oleh pihak pemilik Rumah Makan Soto Hj.Fatimah didapat informasi bahwa pelatihan hanya dilakukan pada awal ketika karyawan baru pertama kali masuk kerja. Hal ini diungkapkan oleh DS:

“di sini pada saat awal bekerja dikasih pelatihan dulu selama 1 bulan penuh berdasarkan posisinya, misal kalau jadi kasir nanti dilatih cara hitung transaksinya, cara menggunakan mesin edc, dan lainnya. Cuma itu saja..”

Selain itu JL juga menegaskan hal tersebut:

"Saat ini di rumah makan soto hj.fatimah memberi prlatihan bagi karyawan baru sesuai tugasnya mbak, misal kasir diberi pelatihan tentang cara menghitung transaksi, terus pelayan juga diarahkan untuk bekerja dengan prinsip ramah. Jadi ya disini memberikan pelatihan mbak dan memberi peluang untuk berkembang".

Pemberian pelatihan tersebut ternyata tidak begitu berpengaruh banyak terhadap peluang untuk berkembang karyawan di rumah makan soto Hj.Fatimah dikarenakan tidak ada pelatihan lanjutan selama menjadi karyawan. Selain itu tidak adanya peningkatan bakat & keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dengan melakukan pelatihan juga menurunkan peluang untuk berkembang. Hal tersebut diungkapkan oleh DS:

“kalau menurut saya sih cuma masalah peningkatan bakat aja. Ada beberapa pelayan yang juga bisa masak menu disini tapi tidak ditingkatkan kemampuannya lewat pelatihan, jadi bakat mereka nggak bisa berkembang.”

Adanya masalah tersebut membuat beberapa karyawan merasa bahwa hal tersebut mempengaruhi pekerjaan mereka. Sehingga dibutuhkan beberapa hal agar dapat

meningkatkan peluang untuk berkembang di rumah makan soto Hj.Fatimah. Beberapa hal tersebut seperti pelatihan berkelanjutan, promosi jabatan, dan fasilitas serta peralatan. Berdasarkan masalah tersebut DS berpendapat: *“sepertinya butuh pelatihan lebih banyak lagi, khususnya buat juru masak. Biar semakin banyak menu yang dapat disajikan.”*

Kurangnya pelatihan dan pengembangan bakat & keterampilan bagi karyawan tentu akan menurunkan tingkat kepuasan kerja. Namun dalam wawancara yang penulis lakukan terdapat fenomena bahwa 8 dari 10 informan menyatakan bahwa mereka puas dengan pekerjaannya walau tidak ada peluang untuk berkembang dan peningkatan bakat & keterampilan. Sementara 2 informan menyatakan tidak puas apabila tidak ada peluang untuk berkembang dan peningkatan bakat & keterampilan. Hal ini diungkapkan oleh AG:

“enggak kayake mbak, soale nek ora ono peluang untuk berkembang marai bosenke.”

Kemudian JL juga berpendapat:

"ya kalau misal tidak ada pelqtihan trus tidak disediakan fasilitas buat meningkatkan keterampilan jadi gak puas kerjanya."

Berdasarkan kutipan jawaban dari para informan maka dapat disimpulkan bahwa peluang untuk berkembang di Rumah Makan Soto Hj.Fatimah cukup kecil akan tetapi karyawan tetap merasakan kepuasan kerja.

b. Tanggung jawab

Menurut Herzberg (dikutip oleh Mangkunegara, 2009) Tanggungjawab menjadi sebuah hal yang menjadi pemicu bagi karyawan untuk bekerja dengan baik dan mampu menciptakan kepuasan kerja. Tanggungjawab muncul dari diri karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya dan dilaksanakan atas dasar kesadaran diri sendiri. Dalam penelitian yang dilakukan di Rumah Makan Soto Hj.Fatimah didapat informasi dari 7 dari 10 informan bahwa semua karyawan di Rumah Makan Soto Hj.Fatimah bersikap tanggungjawab. Hal ini dijelaskan oleh beberapa informan seperti AG:

“insyaallah kabeh tanggungjawab mbak.”

Kemudian SN berpendapat:

“alhamdulillah disini semua tanggungjawab.”

Lalu EC juga berpendapat:

“kalau disini semua karyawan dituntut untuk tanggungjawab dalam bekerja jadi insyaallah setiap karyawan pasti akan bertanggungjawab atas hasil pekerjaannya.”

Sedangkan 3 informan menyatakan bahwa ada beberapa karyawan yang tidak mempunyai sikap tanggungjawab dalam bekerja. DS mengungkapkan:

“karyawan disini insya allah bertanggungjawab semua mbak, namun beberapa memang terlihat kurang untuk tanggungjawabnya.”

Kemudian DR menjelaskan:

2. Maintenance Factor Sebagai Penentu Kepuasan Kerja

a. Administrasi & Kebijakan Perusahaan

Menurut Herzberg (dikutip oleh Mangkunegara, 2009) salah satu hal yang berpengaruh dalam kepuasan kerja karyawan adalah berbagai bentuk administrasi dan kebijakan perusahaan yang menjadi dasar bagaimana karyawan dalam bekerja. Ketika administrasi dan kebijakan perusahaan dirasakan tidak menguntungkan oleh karyawan maka akan memunculkan rasa ketidakpuasan bekerja, tetapi jika sebaliknya maka akan tidak berpengaruh banyak terhadap kepuasan kerja karyawan.

“iya, hanya satu atau dua karyawan yang kelihatannya kurang dalam tanggungjawabnya.”

Melihat begitu pentingnya sikap tanggungjawab dalam sebuah pekerjaan, hal tersebut diyakini akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Hal tersebut sependapat dengan 10 informan yang berpendapat bahwa sikap tanggungjawab akan meningkatkan kepuasan kerja. Beberapa alasan yang dikemukakan oleh informan dijelaskan oleh FA:

“tanggungjawab itu perlu mbak jadi kalau semua tanggungjawab maka kerja jadi puas.”

Kemudian EC juga menjelaskan:

“ya tentu tanggungjawab akan meningkatkan puasanya dalam bekerja mbak.”

Berdasarkan hasil pembahasan dari wawancara ke-10 informan tersebut diketahui bahwa mayoritas karyawan mempunyai sikap tanggungjawab di Rumah Makan Soto Hj.Fatimah dan beberapa yang menjadi penyebab tidak adanya sikap tanggungjawab yaitu kedisiplinan dan sifat pribadi karyawan tersebut. Selain itu hasil menunjukkan bahwa ke-10 informan menyatakan bahwa sikap tanggungjawab akan meningkatkan kepuasan kerja.

Dalam penelitian ditemukan fakta bahwa administrasi & kebijakan di Rumah Makan Soto Hj.Fatimah kurang meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini dijelaskan oleh DS:

“belum puas sih mbak, karena mungkin beberapa kebijakan harus diatur lagi”

Selain itu AG juga berpendapat:

“nek iku gak terlalu sih mbak, soale kebijakane kurang apik.”

Kemudian JL menegaskan:

"Kalau melihat kebijakan disini ya saya kurang puas dalam bekerja mbak"

Namun dalam hasil wawancara tersebut terdapat beberapa informan yang menyatakan kebijakan yang ada sekarang ini meningkatkan rasa puas dalam bekerja. Hal ini diutarakan oleh SN:

"ya cukup meningkatkan mbak."

Kemudian FA berpendapat:

"tetep puas dengan kebijakan yang ada, yang penting jalani saja."

Informan EC juga berpendapat:

"seperti yang tadi saya bilang mbak, kebijakan disini kan dibuat untuk mengatur bekerja jadi pasti akan meningkatkan rasa puas."

Ketidakpuasan yang terjadi diakibatkan oleh administrasi & kebijakan dipengaruhi oleh berbagai hal. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan didapat informasi penyebab ketidakpuasan yaitu jadwal kerja. Hal tersebut dijelaskan oleh JL:

"Kalau menurut saya sih kebijakan yg harus diperbaiki itu sistem jadwal kerjanya, kan sering saya dan karyawan lain disuruh berangkat pas libur untuk membantu

b. Kondisi Kerja

Menurut Herzberg (dikutip oleh Mangkunegara, 2009) kondisi kerja yang berupa atribut dan berbagai perlengkapan serta keadaan fisik lingkungan kerja akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Apabila kondisi kerja kurang baik, maka akan memunculkan rasa ketidakpuasan kerja karyawan. Sebaliknya apabila kondisi kerja terasa baik maka akan memunculkan rasa kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini kondisi kerja yang dimaksud adalah nama usaha dari tempat bekerja yaitu perubahan nama dari nama Rumah Makan Soto Mbok Giyem menjadi Rumah Makan Soto Hj.Fatimah. Berdasarkan hasil wawancara ditemukan bahwa 7 dari 10 informan menyatakan bahwa nama Rumah Makan Soto Hj.Fatimah meningkatkan kepuasan kerja mereka. Beberapa pendapat yang mendukung hal tersebut yaitu dari AG:

operasional pada saat lagi banyak pesanan. Harusnya ya kalau memang jadwalnya libur ya gak perlu disuruh berangkat."

Kemudian GP berpendapat:

"berpengaruh mbak, misal kebijakan libur lebaran tetep berangkat kan marai nggak semangat mbak, seharuse kumpul sama keluarga eh malah kerja"

Selain itu permasalahan kebijakan yang lainnya yaitu kebijakan penggajian yang dijelaskan oleh SN:

"kalau misal ada yang harus diperbaiki mungkin kebijakan gajinya mbak."

Berdasarkan hasil pembahasan wawancara disimpulkan bahwa administrasi & kebijakan mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan Rumah Makan Soto Hj.Fatimah dengan faktor yaitu jadwal kerja dan kebijakan penggajian.

"cukup puas, kerja ning tempat sing dikenal warga boyolali yo bangga mbak."

Kemudian JL berpendapat:

"Puas sih mbak, saya bekerja ditempat yg dikenal masyarakat boyolali membuat saya senang kerja disini."

Sementara 3 dari informan menyatakan bahwa nama usaha Rumah Makan Soto Hj.Fatimah tidak begitu berarti dan tidak meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini dijelaskan oleh DW:

"podo wae mbak, soto mbok giyem utowo soto hj.fatimah tetep puas kerjo ning kene."

Sementara FA menyatakan:

"enggak terlalu sih mbak, sama saja."

Kemudian EC juga berpendapat:

"nggak terlalu meningkatkan mbak."

Ketidakpuasan yang diakibatkan oleh nama usaha disebabkan oleh beberapa penyebab yaitu nama usaha soto mbok giyem dipandang lebih terkenal dibandingkan oleh nama usaha to HJ.Fatimah. Hal ini dijelaskan oleh DS:

“nama soto mbok giyem sudah terkenal mbak, dari awal masyarakat boyolali sudah tau tempat ini dengan nama soto mbok giyem bahkan pak seno, bupati boyolali, juga langganan disini. Sejak ganti nama jadi hj.fatimah ya sama saja sih mbak, Cuma pasti

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka simpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Tingkat Kepuasan Kerja di Rumah Makan Soto Hj.Fatimah berdasarkan teori dua faktor Herzberg yaitu Peluang Untuk Berkembang, Tanggungjawab, Administrasi & Kebijakan, dan Kondisi Kerja.
2. Faktor Peluang Untuk Berkembang yang menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Soto Hj.Fatimah dipengaruhi oleh ketersediaan fasilitas, peralatan, dan promosi jabatan.

Daftar Pustaka

- Agus, Sudharma. 2017. *Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana.
- Anoraga, Panji dan Widiyanti, Ninik. 2001. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Boston Consulting Group. 2014. *Decoding Global Talent: 200.000 Survey Responses On Global Mobility And Employment Preferences*.
- Frederick, Whitney. 1960. *The Element of Research*. New York: Prentice Hall Inc.

banyak yang tanya kalau baru pertama datang disini dan cari nama soto mbok giyem, ternyata ganti nama jadi soto hj.fatimah. ”

3. Faktor tanggungjawab yang menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Soto Hj.Fatimah dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan dan pengawasan.
4. Faktor administrasi & kebijakan yang menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Soto Hj.Fatimah dipengaruhi oleh jadwal kerja dan sistem penggajian.
5. Faktor kondisi kerja yang menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Soto Hj.Fatimah dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap pergantian nama usaha yang sebelumnya dari nama Rumah Makan Soto Mbok Giyem menjadi Rumah Makan Hj.Fatimah.

Fitria, Dini. 2013. *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Libra Permana*. Jurnal Ekonomi Universitas Sanata Darma.

Harnanik. 2004. *Analisis Hubungan Kepuasan dan Kemajuan Karir, Kepuasan Atas Beban Kerja, Kepuasan Atas Kelas dan Kepuasan Atas Supervisi Dengan Kepuasan Kompensasi di Universitas Negeri Semarang*. Jurnal Ekonomi & Bisnis, 6. No.2 : 153-169.

Herzberg, Frederick. 1959. *The Motivation to Work (2nd edition)*. New York: John Wiley.

Ikhwanuddin, Mattalatta, dan Harifuddin. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset*

- Daerah Kabupaten Soppeng. Jurnal Mirai Management STIE AMKOP.*
- Mangkunegara, A.A, dan Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Moleong. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif.* Bandung: Remaja Karya.
- Mukrodi, Komarudin. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pt. Asuransi Jiwa Mega.* Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang.
- Rizky, Pangemanan. 2014. *Employee Discipline And Attitude To Job Satisfaction In Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa.* Jurnal EMBA Universitas Sam Ratulangi.
- Robbins, Stephan P & Judge, Timoty A. 2015. *Perilaku Organisasi jilid 1.*
- Diterjemahkan oleh : Tim Indeks : PT.Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephens P. 2003. *Perilaku Organisasi, Jilid II (alih bahasa Hadyana Pujaatmaja).* Jakarta : Prentalindo.
- Society for Human Resources Management. 2012. *EMPLOYEE JOB SATISFACTION AND ENGAGEMENT: Revitalizing a Changing Workforce.* Virginia: Society for Human Resources Management.
- Spector, Paul E. 2013. *Industrial and Organizational Psychology.* Canada : John Wiley and Son Inc.
- W.C. Howell, dan R. Dipboye. 1986. *Essentials of industrial and organizational psychology.* New York: Brooks / Cole.
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi.* Jakarta : Rajawali Pers.