

Analisis Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Budaya Kerja

Positif: Studi Kasus PT ABC

Siti Nindi Wulan Suci Nur Ramadani¹, Siti Pupu Fauziah²

¹Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Djuanda nindyramadani85@gmail.com

²Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Djuanda Siti.pupu.fauziah@unida.ac.id

ABSTRAK

Kepuasan kerja menjadi faktor utama yang memengaruhi terciptanya budaya kerja yang positif dan produktif di perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kepuasan kerja berkontribusi dalam membentuk budaya kerja positif, dengan studi kasus di PT ABC yang menghadapi tantangan rendahnya kepuasan kerja di kalangan karyawan. Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka untuk menelaah literatur-literatur yang relevan, serta menganalisis temuan-temuan dari kasus di PT ABC. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rendahnya kepuasan kerja di PT ABC disebabkan oleh kurangnya komunikasi dua arah, minimnya penghargaan dan pengakuan karyawan, terbatasnya kesempatan pengembangan profesional, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung. Faktor-faktor tersebut menghambat terciptanya budaya kerja positif yang kolaboratif dan inovatif. Sebaliknya, bila perusahaan mampu memperbaiki komunikasi, memberikan penghargaan yang adil, dan meningkatkan kesempatan pengembangan karyawan, maka budaya kerja positif dapat terwujud dan mendukung keberhasilan perusahaan. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kepuasan kerja untuk memperkuat budaya kerja positif.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Budaya Kerja Positif, Komunikasi, Penghargaan.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah kondisi psikologis yang menunjukkan sejauh mana individu merasa nyaman dan puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi biasanya ditandai dengan munculnya rasa bangga, antusiasme, serta

semangat dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan. Hal ini menjadi dasar penting dalam menciptakan budaya kerja yang positif, di mana setiap karyawan merasa dihargai dan didukung untuk berkembang.

Menurut Robbins dan Judge (2017), kepuasan kerja adalah sikap positif individu terhadap pekerjaannya. Lebih lanjut, Luthans (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat kesenangan yang dirasakan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan, yang sangat dipengaruhi oleh harapan dan kenyataan yang dihadapi. Greenberg dan Baron (2003) menekankan bahwa kepuasan kerja mencakup respons emosional, evaluasi kognitif, dan dorongan perilaku yang muncul sebagai reaksi terhadap pengalaman kerja. Yukl (2012) juga menekankan bahwa kepuasan kerja mendorong keterlibatan karyawan dalam inovasi dan pengambilan keputusan, yang menjadi pondasi budaya kerja yang adaptif.

Studi kasus pada PT ABC menunjukkan adanya permasalahan rendahnya kepuasan kerja karyawan. Perusahaan ini bergerak di bidang distribusi logistik, dengan beban kerja yang cukup tinggi. Namun, karyawan merasa kurang dihargai dan tidak memiliki ruang untuk menyampaikan aspirasi. Komunikasi antar level manajemen dan karyawan seringkali terputus, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang tegang dan penuh konflik. Sistem manajemen yang kaku dan kurangnya penghargaan bagi karyawan berprestasi turut memperburuk situasi ini, yang berdampak pada budaya kerja yang tidak kondusif.

Penelitian-penelitian sebelumnya mendukung pentingnya kepuasan kerja dalam menciptakan budaya kerja yang positif. Sari (2019) menemukan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel kunci dalam mendukung budaya kerja inovatif. Pratama dan Utami (2020) menyatakan bahwa budaya kerja yang positif akan tercapai apabila perusahaan memperhatikan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. Hidayat et al. (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memengaruhi loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan, yang menjadi bagian penting dari budaya kerja yang produktif. Sementara itu, Wulandari dan Suharti (2022)

menegaskan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam menciptakan kolaborasi tim yang solid dan mendukung budaya kerja yang sinergis.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana kepuasan kerja memengaruhi terciptanya budaya kerja yang positif di PT ABC. Harapannya, penelitian ini dapat memberikan rekomendasi praktis yang relevan bagi perusahaan-perusahaan yang ingin meningkatkan budaya kerja melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (*library research*). Studi pustaka dilakukan dengan mengumpulkan literatur-literatur yang relevan dari buku, jurnal, dan artikel ilmiah untuk mendukung analisis yang komprehensif. Menurut Sugiyono (2017), studi pustaka merupakan metode pengumpulan data sekunder melalui penelaahan sumber-sumber tertulis yang kredibel. Proses analisis data dilakukan secara kualitatif, yaitu dengan membaca, mengidentifikasi, dan mengkategorikan temuan dari literatur yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan budaya kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil studi pustaka dan kajian studi kasus PT ABC menunjukkan keterkaitan erat antara kepuasan kerja dan budaya kerja yang positif. Dari segi teori, Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga membentuk dinamika kerja di lingkungan organisasi. Hidayat et al. (2021) menekankan bahwa budaya kerja positif hanya dapat tercipta jika karyawan merasa puas dan dihargai dalam pekerjaannya.

Dalam konteks PT ABC, komunikasi menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja. Komunikasi yang buruk antara manajemen dan karyawan menjadi akar masalah yang signifikan. Informasi yang hanya bersifat top-down menciptakan jarak emosional dan hilangnya rasa saling percaya. Hal ini

menghambat partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dan menumbuhkan budaya kerja yang kaku. Studi pustaka (Greenberg & Baron, 2003) menunjukkan bahwa komunikasi dua arah yang terbuka dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, mendorong kolaborasi, dan memupuk budaya kerja yang mendukung inovasi.

Selain komunikasi, penghargaan dan pengakuan terhadap kontribusi karyawan juga menjadi aspek penting dalam membentuk kepuasan kerja. Temuan di PT ABC menunjukkan bahwa karyawan merasa kurang dihargai, sehingga muncul sikap apatis dan menurunnya rasa memiliki terhadap perusahaan. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa penghargaan (reward) memiliki peran besar dalam meningkatkan motivasi kerja dan menciptakan budaya kerja yang positif. Pemberian penghargaan, baik berupa bonus, promosi, maupun pengakuan publik, dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan menumbuhkan budaya kerja yang kompetitif secara sehat.

Pengembangan profesional menjadi faktor berikutnya yang berpengaruh pada kepuasan kerja dan budaya kerja. Di PT ABC, karyawan jarang diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan diri, yang berdampak pada turunnya rasa percaya diri dan kepuasan kerja. Menurut Yukl (2012), budaya kerja positif hanya dapat tercipta melalui pengembangan berkelanjutan. Pelatihan dan pengembangan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga menumbuhkan keyakinan bahwa perusahaan peduli pada kesejahteraan dan masa depan karyawan.

Lingkungan kerja yang mendukung juga menjadi faktor penting dalam membentuk budaya kerja yang positif. Budaya kerja yang sehat tercermin dari adanya rasa saling menghormati, kerja sama tim yang kuat, dan suasana kerja yang nyaman. Temuan studi kasus di PT ABC menunjukkan bahwa ketika kepuasan kerja rendah, muncul perilaku saling menyalahkan, meningkatnya konflik, dan menurunnya kolaborasi. Sari (2019) dan Wulandari & Suharti (2022) menekankan bahwa budaya kerja yang sehat hanya bisa terwujud bila karyawan merasa puas, dihargai, dan memiliki ruang untuk menyampaikan ide.

Secara keseluruhan, kepuasan kerja karyawan PT ABC berdampak langsung pada terbentuknya budaya kerja. Rendahnya kepuasan kerja menciptakan budaya kerja yang defensif dan penuh tekanan. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong budaya kerja kolaboratif, meningkatkan inovasi, membentuk budaya kerja yang partisipatif, serta menumbuhkan budaya kerja yang adaptif di tengah perubahan dan tantangan. Untuk mewujudkan budaya kerja positif melalui kepuasan kerja, PT ABC perlu mengadopsi pendekatan manajemen yang lebih manusiawi dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan. Hal ini mencakup penguatan komunikasi terbuka dengan membangun forum rutin, sistem penghargaan yang adil dan transparan, investasi dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta penciptaan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung pertumbuhan bersama.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan Pratama & Utami (2020) yang menunjukkan bahwa perusahaan dengan budaya kerja positif cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Hal tersebut berdampak pada produktivitas dan loyalitas karyawan dalam jangka panjang. Hidayat et al. (2021) menegaskan pentingnya komunikasi, penghargaan, dan pengembangan profesional sebagai pilar dalam membangun budaya kerja yang positif dan mendukung tujuan organisasi. Hasil dan pembahasan ini memperlihatkan bahwa perusahaan tidak bisa hanya berfokus pada output dan keuntungan semata. Keberhasilan jangka panjang perusahaan sangat bergantung pada budaya kerja yang positif, yang hanya dapat dicapai bila kepuasan kerja karyawan menjadi prioritas utama. Hal ini menjadi pembelajaran penting tidak hanya bagi PT ABC, tetapi juga bagi perusahaan lain yang ingin mempertahankan keunggulan kompetitif di era modern.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran krusial dalam membentuk budaya kerja yang positif di perusahaan. Studi kasus pada PT ABC menunjukkan bahwa rendahnya kepuasan kerja disebabkan oleh kurangnya komunikasi terbuka, minimnya penghargaan, terbatasnya pelatihan dan

pengembangan, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung. Hal ini berdampak pada terciptanya budaya kerja yang defensif dan tidak kondusif. Sebaliknya, perusahaan yang mampu meningkatkan kepuasan kerja melalui komunikasi dua arah, penghargaan yang adil, dan pelatihan yang berkesinambungan dapat membentuk budaya kerja yang kolaboratif, inovatif, dan adaptif. Temuan ini sejalan dengan literatur dan penelitian terdahulu yang menegaskan pentingnya kepuasan kerja sebagai dasar untuk membangun budaya kerja positif yang mendukung produktivitas dan loyalitas karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan, khususnya dalam merumuskan strategi manajemen yang lebih berorientasi pada kesejahteraan karyawan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengkaji faktor-faktor kepuasan kerja lain di sektor industri berbeda, agar dapat memperluas pemahaman tentang budaya kerja yang efektif.

REFERENSI

- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in organizations* (8th ed.). Pearson Education.
- Hidayat, R., Nugroho, Y., & Andriani, N. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas dan budaya kerja karyawan. *Jurnal Sains dan Humaniora*, 9(2), 45–58. <https://doi.org/10.23960/jsih.v9i2.23>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. McGraw-Hill.
- Pratama, R., & Utami, P. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap budaya kerja di perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 45–52. <https://doi.org/10.24843/JMOE.2020.v12.i02.p06>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Sari, D. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap budaya kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 23–32. <https://doi.org/10.31258/jeb.10.1.23-32>

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Wulandari, T., & Suharti, L. (2022). Kepuasan kerja dan budaya kerja tim: Studi kasus di perusahaan teknologi. *Jurnal Psikologi Terapan*, 8(1), 12–20.
<https://doi.org/10.26740/jpt.v8n1.p12-20>

Yukl, G. (2012). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.

Zohar, D., & Hofmann, D. A. (2012). Organizational culture and climate. In S. W. J. Kozlowski (Ed.), *The Oxford handbook of organizational psychology* (Vol. 1, pp. 643–666). Oxford University Press.