



Evaluasi Kepuasan Kerja Dalam Mewujudkan Keharmonisan Di “Oppa Box” Lubuk Begalung Padang

Marta Widian Sari¹, Welma², Sonia Putri Mulia³, Aknes Safitri⁴

^{1,2,3,4}Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

martawidiansari@upiypk.ac.id

Info Artikel :

Diterima :

10 Juni 2023

Disetujui :

15 Juli 2023

Dipublikasikan :

25 Oktober 2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kepuasan kerja dalam mewujudkan keharmonisan di Oppa Box Lubuk Begalung, Padang, Sumatera Barat. Metode pengumpulan data dan pengabdian ini adalah dengan memberikan pertanyaan dan melakukan sosialisasi terhadap UMKM Oppa Box Lubuk Begalung serta memahami dampaknya terhadap kepuasan kerja para karyawan. Variabel yang dievaluasi meliputi mewujudkan keharmonisan yang diterapkan dalam UMKM Oppa Box Lubuk Begalung serta kepuasan kerja para karyawan yang diukur untuk memahami tingkat kepuasan terhadap lingkungan di tempat kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi pemilik UMKM Oppa Box Lubuk Begalung dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan mewujudkan keharmonisan yang positif sehingga UMKM Oppa Box Lubuk Begalung dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Kata Kunci: Karyawan, Kepuasan Kerja, Umkm, Keharmonisan Dunia Kerja

ABSTRACT

This study aims to evaluate job satisfaction in realizing harmony at Oppa Box Lubuk Begalung, Padang, West Sumatra. The method of data collection and dedication is to ask questions and socialize the UMKM Oppa Box Lubuk Begalung and understand its impact on employee job satisfaction. The variables evaluated include realizing harmony that is implemented in the Oppa Box Lubuk Begalung UMKM and the job satisfaction of employees which is measured to understand the level of satisfaction with the environment in the workplace. The results of this study are expected to provide useful insights for Oppa Box Lubuk Begalung UMKM owners in increasing job satisfaction employee. By realizing positive harmony, the Oppa Box Lubuk Begalung UMKM can create a harmonious work environment, and improve overall performance.

Keywords: *Employees, Job Satisfaction, Umkm, Harmony In The World Of Work*



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Arka Institute. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 International License. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Pendahuluan jurnal ini bertujuan untuk menyelidiki peran evaluasi kepuasan kerja dalam mencapai keharmonisan di lingkungan kerja. Keharmonisan merupakan elemen krusial dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas hidup karyawan. Melalui penelitian ini, kami berharap dapat memberikan wawasan baru tentang bagaimana kepuasan kerja mempengaruhi keharmonisan, sehingga dapat membantu organisasi menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif. Mewujudkan keharmonisan penting untuk membangun karier dan menemukan kepuasan dalam pekerjaan. Untuk mengembangkan hubungan keharmonisan yang positif, harus mau mendengarkan rekan kerja, berkomunikasi secara terbuka, dan menghargai diri sendiri dan rekan kerja. Membangun keharmonisan kerja yang positif juga melibatkan kompromi dan mengenal rekan kerja sebagai individu, yaitu berkomunikasi secara efektif, hargai keanekaragaman, kembangkan rasa saling menghormati, berhati-hatilah, dan kenali rekan kerja.

Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaan. Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya dalam menentukan sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya atau tidak menyukainya. Kepuasan kerja menurut Ahli Hasibun (2001 : 2022), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan kepuasan dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan memiliki banyak kepentingan yang signifikan, di antaranya yang pertama yaitu produktivitas yang tinggi: Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat, kreatif, dan berdedikasi dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas perusahaan secara keseluruhan, dan yang kedua yaitu retensi karyawan: Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih cenderung untuk tetap tinggal di perusahaan dalam jangka panjang. Dengan demikian, perusahaan dapat mengurangi biaya dan usaha yang diperlukan untuk merekrut dan melatih karyawan baru. Yang ketiga adalah kualitas dan kinerja: Kepuasan kerja berhubungan erat dengan kualitas dan kinerja kerja. Karyawan yang merasa puas cenderung memberikan kinerja yang lebih baik dan berkontribusi pada peningkatan kualitas produk dan layanan, yang keempat adalah pengurangan stres dan konflik: Kepuasan kerja membantu mengurangi tingkat stres dan konflik di tempat kerja. Karyawan yang puas lebih mungkin untuk memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan manajemen, yang kelima yaitu inovasi karyawan yang merasa puas cenderung lebih terbuka terhadap ide-ide baru dan berinovasi. Hal ini membantu perusahaan untuk tetap relevan dan kompetitif di pasar, dan yang keenam adalah reputasi perusahaan: Kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi reputasi perusahaan sebagai tempat kerja yang baik dan dapat menarik bakat-bakat baru untuk bergabung. Secara keseluruhan, kepuasan kerja karyawan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, produktif, dan berdaya saing. Perusahaan yang memprioritaskan kepuasan kerja cenderung meraih keuntungan jangka panjang melalui karyawan yang berdedikasi, loyal, dan berkinerja tinggi

METODE PENELITIAN

Metode pelaksanaan pada kegiatan pengabdian ini dengan menggunakan metode transfer ilmu kepada masyarakat sasaran. Adapun pelaksanaannya yaitu yang pertama persiapan yang didalamnya mencakup menyiapkan materi, survei lokasi, mengurus surat-surat perizinan, dan membuat proposal dan proses persetujuan lokasipengabdian kepada masyarakat, dan yang kedua yaitu screening yang mana setelah memaksimalkan persiapan, screening kemudian menjadi agenda selanjutnya. Ada beberapa tahap yang dilakukan yaitu menyiapkan pembicara dan panitia sebelum acara, memastikan semua alat-alat siap dibawa ke lokasi, dan memastikan semua kebutuhan acara seperti transportasi, cendramata dan spanduk

Kegiatan ini berkaitan dengan pelaksanaan PBL dengan waktu yang telah terjadwal. Adapun rencana kegiatan yang ada yaitu pembukaan PKM oleh pemilik usaha dan pewawancara, dan penyajian Materi yaitu sosialisai untuk mengevaluasi kepuasan kerja dalam mewujudkan keharmonisan kepada pemilik usaha. Dan penutup (Dokumentasi dan Administrasi), selanjutnya kegiatan evaluasi yang mana kegiatan ini bagian penting untuk menjadi inovasi dan perbaikan secara terus menerus di masa mendatang, sehubungan dengan capaian atau keterbatasan yang masih ada pada saat pelaksanaan PBL. Terakhir dari kegiatan ini adalah pembuatan laporan dari pelaksanaan PBL yang telah dilakukan untuk menjadi bagian dan dokumentasi bukti dari pelaksanaan kegiatan ini. Untuk menjadi bagian dan dokumentasi bukti dari pelaksanaan kegiatan ini kepada dosen pengampu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan PBL. Terakhir dari kegiatan ini adalah pembuatan laporan dari pelaksanaan PBL yang telah dilakukan untuk menjadi bagian dan dokumentasi bukti dari pelaksanaan kegiatan ini. Untuk menjadi bagian dan dokumentasi bukti dari pelaksanaan kegiatan ini kepada dosen pengampu. Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) yang dilakukan di Oppa Box Lubuq Begalung, Padang berjalan dengan baik dan lancar. Kegiatan ini merupakan salah satu tugas dari perguruan tinggi yang harus atau wajib dilakukan oleh setiap mahasiswa, yang keseluruhan meliputi Pendidikan dan pengajaran, Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM).

PKM dengan tema Evaluasi kepuasan kerja dalam mewujudkan keharmonisan untuk mencapai kinerja terbaik pada UMKM Oppa Box Lubuq Begalung, Padang. Dengan menerapkan tumbuh rasa hormat antar karyawan, sehingga selalu terjagahubungan yang baik sehingga tidak tumbuh perasaan salingmelecehkan kemampuan masing-masing. Pengabdian ini telah dilaksanakan pada bulan Mei 2023 bertempat UMKM Oppa Box Lubuq Begalung, Padang, Sumatera Barat. Kegiatan ini dihadiri oleh pemilik dan karyawan UMKM serta satu mahasiswa. Kegiatan ini kami bagimenjadi 3 sesi sesi pemberian materi, sesi tanya jawab, sesi dokumentasi. Luaran yang dicapai dari kegiatan pengabdian

kepada masyarakat ini adalah dengan adanya sosialisasi dalam mewujudkan keharmonisan tidak hanya antar karyawan saja tapi antar karyawan dan pemilik dalam perusahaan kerja terhadap karyawan UMKM Oppa Box Lubug Begalung, Padang.



Gambar 1 UMKM Oppa Box Lubuq Begalung



Gambar 2 Kegiatan ditempat UMKM Oppa Box Lubuq Begalung



Gambar 3 Menu Pada UMKM Oppa Box Lubuq Begalung

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan di atas maka dapat disimpulkan bahwa evaluasi kepuasan kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan keharmonisan di kalangan dunia kerja oppa box ini memiliki keharmonisan dalam bentuk bisnis hingga karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja dan terciptanya rasa hormat di antara sesama karyawan sehingga hubungan antar keduanya sangat terjaga dengan baik dan tidak ada perasaan yang saling melecehkan

kemampuan satu sama lain. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kepuasan kerja memiliki peran penting dalam mewujudkan keharmonisan di lingkungan kerja. Beberapa kesimpulan yang dapat diambil adalah kepuasan kerja berkontribusi pada keharmonisan: Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih bahagia, termotivasi, dan memiliki hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja dan manajemen. Hal ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan positif. Dampak positif pada produktivitas: Evaluasi kepuasan kerja yang dilakukan secara teratur membantu identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional. Pengurangan konflik dan stres: Karyawan yang puas cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan lebih mampu menangani konflik di tempat kerja dengan lebih baik. Ini membantu menciptakan iklim kerja yang lebih damai dan saling mendukung. Peningkatan retensi karyawan: Perusahaan yang aktif melakukan evaluasi kepuasan kerja dan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkannya cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi. Ini mengurangi biaya dan usaha yang diperlukan untuk merekrut dan melatih karyawan baru. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja: Melalui evaluasi kepuasan kerja, perusahaan dapat mengidentifikasi aspek-aspek pekerjaan dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Ini membuka peluang untuk perbaikan dan peningkatan kondisi kerja. Dalam kesimpulannya, evaluasi kepuasan kerja menjadi alat yang berharga bagi perusahaan dalam mencapai keharmonisan di tempat kerja. Dengan fokus pada kepuasan karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, produktif, dan mendukung, yang pada gilirannya berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliyani Firdaus, Safira et al. (2020) 'Strategi UMKM untuk Meningkatkan Perekonomian selama Pandemi Covid-19 pada saat New Normal', *OECOMICUS Journal of Economics*, 5(1), pp. 46–62. doi: 10.15642/oje.2020.5.1.46-62.
- Aryani, A. F. and Yogyakarta, U. N. (2020) 'Optimalisasi Creative Digital Marketing Dan E-Commerce Sebagai Strategi Bisnis Bagi Pelaku Umkm Terdampak Covid-19 Optimalisasi Creative Digital Marketing Dan E-Commerce Sebagai Strategi Bisnis Bagi Pelaku Umkm Terdampak Covid-19 Disusun guna Memenuhi T', (December).
- Fitri, D. A., Refinda, D. S., Azary, O. G. & Putra, R. B. Inovasi Dan Kreatifitas Serta Penerapan 12 Prinsip Dasar Upi Yptk Pada Usaha Oppa Box Padang. *Community Dev. J. J. Pengabd. Masy.* 3, 21–25 (2022).
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of Core Self-Evaluations Traits--Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability--With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. 7.
- Sugiri, D. (2020) 'Menyelamatkan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah dari Dampak Pandemi Covid-19', *Fokus Bisnis : Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 19(1), pp. 76–86. doi: 10.32639/fokusbisnis.v19i1.575.