

**GAMBARAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA MASA PANDEMI COVID-19
DI PT. PANEN EMBUN KEMAKMURAN**

SKRIPSI

Oleh:

**RAFI ZAFRAN ARANO
NIM. 1501451884**



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
BANJARMASIN
2022**

**GAMBARAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA MASA PANDEMI COVID-19
DI PT. PANEN EMBUN KEMAKMURAN**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ushuludin dan Humaniora
Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi
islam**

**Oleh:
Rafi Zafran Arano
NIM. 1501451884**



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDIN DAN HUMANIORA
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM
BANJARMASIN
2022**

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rafi Zafran Arano
NIM : 1501451884
Tempat/Tgl. Lahir : Surabaya, 24 Mei 1997
Jurusan : Ushuludin dan Humaniora
Fakultas : Psikologi Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi saya yang berjudul: "Kepuasan Kerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di PT. Panen Embun Kemakmuran" adalah benar-benar karya saya, kecuali kutipan yang disebut sumbernya. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini bukan hasil karya asli saya atau merupakan hasil plagiasi, saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya

Banjarmasin, 01 Juli 2022

Yang Membuat Pernyataan



Rafi Zafran Arano

NIM. 1501451884



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM

Email: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id website www.pi.uin-antasari.ac.id

Jl. A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin KodePos 70235 Telp (0511) 3266593

Surat Keterangan Lulus Uji Plagiasi

Nomor: 1638/Un.14/III.3/PP.00.9/06/2022

Ketua Prodi Psikologi Islam menerangkan bahwa karya ilmiah:

Nama : Rafi Zafran Arano

NIM : 1501451884

Prodi : Psikologi Islam

Jenis Karya Ilmiah : Skripsi

Judul Karya Ilmiah : “Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan pada Masa Pandemi
Covid 19 di PT. Panen Embun Kemakmuran”

Telah dinyatakan **lulus uji plagiasi** dengan Prosentase sebagaimana terlampir.

Demikian surat keterangan lulus uji plagiasi ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banjarmasin, 15 Juni 2022

Menyetujui
An. Ketua Program Studi Psikologi
Sekretaris


Yulia



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM

Email: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id website www.pi.uin-antasari.ac.id

Jl. A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin KodePos 70235 Telp (0511) 3266593

Hasil Uji Plagiasi

Nama : Rafi Zafran Arano

NIM : 1501451884

Bab	Tahap				Ket
	1	2	3	4	
1	27	25	8	14	Lulus
2	28	26	6	19	Lulus
3	15	15	2	3	Lulus
4	29	29	3	13	Lulus
5	24	24	23	24	Lulus

Banjarmasin, 15 Juni 2022

Menyetujui
An. Ketua Program Studi Psikologi Islam
Sekretaris



Yulia



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
Email: fuh@uin-antasari.ac.id website: <http://www.fuh.uin-antasari.ac.id>

Alamat : Jl. Jend. A. Yani KM.4,5 Telp 3266593 Banjarmasin Kode Post 70235

Nomor : 3038 /Un.14/III.3/PP.00.9/12/2021 Banjarmasin, 28 Desember 2021
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Menjadi Profesional Judgment**

Kepada Yth. Bapak Imadduddin, MA
di- tempat

Dengan hormat, disampaikan kepada Ibu bahwa mahasiswa Prodi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin bermaksud melakukan penelitian untuk Tugas Akhir Skripsi nya.

Untuk maksud di atas, dimohon kesediaan Ibu agar dapat memberikan *profesional judgment* kepada skala/alat ukur yang dibuat oleh mahasiswa bersangkutan.

Mahasiswa Psikologi Islam dimaksud adalah:

Nama : Rafi Zafran Arano
NIM : 1501451884
Prodi : Psikologi Islam
Sem : 12 (Duabelas)
Judul : "Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19 di PT Panen Embun Kemakmuran"

Demikian permohonan kami, atas bantuan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

An. Ketua Prodi Psikologi Islam,
Sekretaris



Hairina, M.Psi. Psikolog

PERSETUJUAN SKRIPSI
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA MASA PANDEMI COVID-19
DI PT. PANEN EMBUN KEMAKMURAN

Dipersembahkan dan disusun oleh:
Rafi Zafran Arano
NIM. 150141884

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk
Dapat diajukan kepada Tim Penguji

Pembimbing I



Dra. Mulyani, M.Ag
NIP. 196810101994032004

Pembimbing II



Shanty Komalasari, M.Psi, Psikolog
NIP. 198302152015032002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Psikologi Islam



Shanty Komalasari, M.Psi, Psikolog
NIP. 198302152015032002

Tanggal, 1 Juli 2022


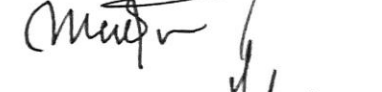



PENGESAHAN SKRIPSI

**KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA MASA PANDEMI COVID-19
DI PT. PANEN EMBUN KEMAKMURAN**

DIPERSEMBAHKAN DAN DISUSUN OLEH

Dipersembahkan dan disusun oleh:
Rafi Zafran Arano
NIM. 150141884
Telah Diajukan pada Tim Penguji
Pada: Hari Senin, Tanggal 14 Januari 2022

Tim Penguji

Nama	Tanda Tangan
1. Dr. M. Zainal Abidin, M.Ag	1 
2. Imadduddin, M.A	2 
3. Dra. Mulyani, M.Ag	3 
4. Shanty Komalasari, M.Psi. Psikolog	4 
5. Siti Rai'yati, M.Psi	5 

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ushuludin dan Humaniora

UIN Antasari Banjarmasin,



Dr. Dzikri Nirwana, M.Ag

NIP. 19781227 2003121002

ABSTRAK

Rafi Zafran Arano, 150141884, Kepuasan Kerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di PT. Panen Embun Kemakmuran. Pembimbing: (I) Dra. Mulyani, M. Ag, (II) Shanty Komalasari, M.Psi, Psiko

Kata Kunci : Kepuasan kerja, Karyawan, Pandemi Covid-19.

Penelitian ini bertujuan untuk bagaimana kepuasan kerja karyawan dalam bekerja selama masa pandemi Covid-19 di PT. Panen Embun Kemakmuran beserta faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasa tersebut. Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif dengan metode deskriptiif. Objek dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan pada masa pandemi Covid-19 di PT. Panen Embun Kemakmuran, sedangkan yang mejadi subjek penelitiannya adalah 4 karyawan PT. Panen Embun Kemakmuran dari beberapa divisi. Pengumpulan data dalam penelitian ini diambil dengan cara wawancara tidak terstruktur.

Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif dengan metode deskriptiif. Objek dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan pada masa pandemi Covid-19 di PT. Panen Embun Kemakmuran, sedangkan yang mejadi subjek penelitiannya adalah 4 karyawan PT. Panen Embun Kemakmuran dari beberapa divisi. Pengumpulan data dalam penelitian ini diambil dengan cara wawancara tidak terstruktur.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa subjek yang diteliti (YC, NEP, TR) merasa puas dalam bekerja walaupun dalam keadaan pandemi Covid-19 ada sedikit rasa kurang nyaman dengan peraturan baru dan protokol kesehatan yang diterapkan perusahaan meskipun begitu tidak menghambat lancarnya proses kerja para karyawan. Faktor yang membuat para karyawan merasa puas dalam bekerja dari segi kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas.

MOTTO

TIDAK HARUS MENJADI HEBAT UNTUK MEMULAI,

TAPI MULAILAH UNTUK MENJADI HEBAT

TIDAK ADA YANG MUSTAHIL DIDUNIA INI.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا رَسُولُ
اللَّهِ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَسْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ
وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَا بَعْدُ

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat serta karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat dan salam juga penulis haturkan kepada suri tauladan terbaik umat yaitu Nabi Muhammad SAW beserta para kerabat, sahabat serta orang yang istiqamah mengikuti petunjuknya hingga akhir jaman.

Setelah melewati hambatan dan rintangan, akhirnya penulisan skripsi dengan judul “Hubungan Kepekaan Humor Dengan Stres Pada Mahasiswa Yang Mengerjakan Skripsi di Prodi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin Dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin” ini dapat diselesaikan. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan semua pihak baik dalam bentuk dukungan, bimbingan dan arahan serta motivasi sehingga tugas yang terasa berat ini dapat diselesaikan.

Sehubungan dengan itu, maka dengan segala kerendahan hati, penulis ucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan. Khususnya, penulis ucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. Dzikri Nirwana, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin atas persetujuan yang diberikan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
2. Ibu Shanty Komalasari, M. Psi, Psikolog, selaku Ketua Jurusan Psikologi Islam untuk bantuan, nasehat dan motivasi yang telah diberikan.

3. Ibu Dra. Mulyani, M.Ag dan Ibu Shanty Komalasari, M. Psi, Psikolog, selaku pembimbing yang telah dengan senang hati meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan serta mengoreksi penulisan skripsi ini.
4. Para Dosen Jurusan Psikologi Islam dan Para Dosen Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin yang turut ikhlas membantu dan memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari.
5. Seluruh subjek yang telah bersedia memberikan informasi dalam rangka pencarian data dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Untuk Keluarga tercinta mama (Ratnawati), papa (Rino Abadi), Istri (Selvia Ridha Haerina).
7. Semua pihak yang telah ikut berjasa dalam penyusunan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan.

Akhirnya penulis berharap agar skripsi ini bermanfaat untuk kita semua dan atas segala bantuan dan bimbingan semua pihak, penulis berdoa semoga Allah SWT berkenan membalasnya dengan ganjaran pahala Amin Ya Rabbal ‘Alamin.

Banjarmasin, 01 Juli 2022
Penyusun,

Rafi Zafran Arano
1501451884

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

A. Konsonan Tunggal

No	Huruf Arab	Nama Huruf	Transliterasi	Keterangan
1	ا	Alif	...	Tidak dilambangkan
2	ب	Ba	B	
3	ت	Ta	T	
4	ث	Tsa	Ts	
5	ج	Jim	J	
6	ح	<u>Ha</u>	<u>H</u>	Ha garis dibawah
7	خ	Kha	Kh	
8	د	Dal	D	
9	ذ	Dzal	Dz	
10	ر	Ra	R	
11	ز	Zai	Z	
12	س	Sin	S	
13	ش	Syin	Sy	
14	ص	Shad	Sh	
15	ض	Dhad	Dh	
16	ط	Tha	Th	
17	ظ	Zha	Zh	
18	ع	„ain	...“...	Koma terbalik di atas
19	غ	Ghain	Gh	
20	ف	Fa	F	
21	ق	Qaf	Q	
22	ك	Kaf	K	
23	ل	Lam	L	
24	م	Mim	M	
25	ن	Nun	N	
26	و	Waw	W	
27	ه	Ha	H	
28	ء	Hamzah	...“...	Apostrop
29	ي	Ya	Y	

1. Konsonan rangkap karena syaddah ditulis rangkap

مَلْعَقَتَيْنِ	Ditulis	<i>muta“aqqin</i>
عدة	Ditulis	<i>„iddah</i>

2. Ta'marbutah

a) Apabila dimatikan ditulis h.

حبة (b)	Ditulis	<i>Hibbah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>

(ketentuan ini tidak dapat diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserapke dalam bahasa Indonesia, seperti salat, zakat dan sebagainya, kecuali dikehendaki lafal aslinya).

Bila diikuti dengan kata sandang "al" serta bacaanya kedua itu terpisah, makaditulis dengan h.

كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karāmah al auliyā,,</i>
---------------	---------	----------------------------

b) Apabila ta" marbutah hidup atau dengan harakat, fatha, kasrah dan dammah ditulis t.

زكاة الفطر	Ditulis	<i>Zakātul-ḥitri</i>
------------	---------	----------------------

3. Vokal Panjang

1	Fathah + alif جا	-	Ditulis	<i>ā - jāhiliyyah</i>
2	Fathah+ ya"mati يا	-	Ditulis	<i>- yas,,ā</i>
3	Kasrah + ya"mati ك	-	Ditulis	<i>- karim</i>
4	Dammah + wawu mati فرو	-	Ditulis	<i>û - furud</i>

4. Kata sandang alif + lam

- a. Apabila diikuti huruf Qomariyyah ditulis dengan menggunakan huruf “al”.

الذُرَّان	Ditulis	<i>al-Qur‘ān</i>
الْقِيَّاس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

- b. Apabila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf Syamsiyyah yang mengikutinya, dengan menghilangkan huruf “al”nya.

السَّمَاء	Ditulis	<i>as-Samā</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN.....	iii
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
PENGESAHAN SKRIPSI	v
LAMPIRAN <i>PROFESIONAL JUDGMENT</i>	vi
ABSTRAK	vii
MOTTO	viii
KATA PENGANTAR	ix
TRANSLITERASI.....	x
DAFTAR ISI.....	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian dan Signifikansi Penelitian.....	7
D. Definisi Istiah	8
E. Penelitian Terdahulu	9
F. Sistematika Penulisan.....	11

BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

A. Kepuasan Kerja	14
B. Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam.....	23
C. Karyawan.....	25
D. Pandemi Covid-19.....	29
E. Kerangka berpikir.....	31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	32
B. Lokasi Penelitian	32
C. Subjek dan Objek Penelitian.....	32
D. Data dan Sumber Data.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
F. Teknik Analisis Data.....	34

BAB IV PAPARAN HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	36
B. Paparan Data Penelitian.....	37
C. Pembahasan Data Penelitian.....	38

BAB V PENUTUP

A. Simpulan.....	49
B. Rekomendasi.....	49

C. Daftar Pustaka.....	57
------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Daftar Terjemah.....	58
Lampiran 2 : Daftar Pertanyaan Wawancara.....	59
Lampiran 3 : Catatan Hasil Wawancara.....	62
Lampiran 4 : Verbatim.....	76
Lampiran 5 : Dokumentasi.....	86
Lampiran 6 : Daftar Riwayat Hidup.....	88

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah organisasi ataupun perusahaan memiliki beberapa faktor untuk mencapai keberhasilannya. Salah satunya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya tersebut merupakan satu hal yang penting, karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Manusia menjadi tolak ukur maju mundurnya sebuah perusahaan. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Mengingat begitu pentingnya sumber daya manusia, maka perusahaan perlu memperhatikan karyawannya. Setiap saat perusahaan perlu melakukan evaluasi terkait hal-hal yang berhubungan dengan karyawan. Salah satu masalah yang perlu di evaluasi adalah kepuasan kerja karyawan.

Menurut Hornby dalam buku Busro suatu keadaan dalam diri seseorang yang merasa puas, lega, dan senang karena situasi dan kondisi kerja yang dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapannya disebut sebagai kepuasan kerja. Menurut ivancevich, konopaske, dan matteson dalam buku Busro *mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut Job satisfaction is an attitude that individuals have about their jobs. It is result from their perception of their jobs.* Tidak berbeda dengan kepuasan kerja sebelumnya, bahwa kepuasan kerja adalah

pandangan individu karyawan tentang pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja sebagai hasil dari persepsi dirinya atas pekerjaan yang telah dilakukan.¹

Sedangkan Handoko dalam buku Sutrisno mengemukakan definisi kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.² Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Davis, Wexley, dan Yuki kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.³ Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek- aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

Dari pemaparan di atas dapat kita ketahui bahwa karyawan yang puas cenderung melaksanakan pekerjaannya dengan senang. Rasa senang tersebut akan membuatnya mengembangkan pikiran positif sehingga berbagi tantangan yang

¹Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Prenadamedia Group,2018), 106-108 (Tolong dirapikan lagi untuk tata penulisan Footnote dan pastikan sudah menggunakan manajemen referensi Mendeley atau Zotero, kemudian sebelum penempatan tanda baca titik dua itu tidak ada spasi)

²Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Prenadamedia Group, 2017), 75

³Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015), 117

dihadapi lebih mudah dia hadapi. Karyawan dengan perasaan puas juga akan memiliki sikap positif dan mengembangkan persepsi yang baik terhadap pekerjaan dan apa saja yang berada di sekeliling karyawan. Dengan sikap yang positif diharapkan gangguan apa pun yang dimiliki karyawan dalam bekerja tidak akan dinilai terlalu mengancam sehingga karyawan merasa tetap nyaman bekerja. Kenyamanan bekerja ini tentu menghasilkan kerja yang baik sehingga membantu hasil kerja perusahaan secara keseluruhan.

Kepuasan kerja pun juga diatur dalam Islam. Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam memelihara kepentingan kedua belah pihak, yakni majikan atau atasan dengan pekerja. Yang dimaksud pekerja dalam penelitian ini adalah karyawan, sedangkan yang dimaksud atasan atau majikan adalah atasan. Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Sementara itu Allah tidak akan meridhainya, kecuali jika dia melaksanakan pekerjaan secara sempurna dan profesional. Hal inilah yang diajarkan Nabi SAW kepada orang-orang mu'min: "Allah sangat mencintai seseorang melakukan sesuatu perbuatan dan melakukannya secara professional", baik pekerjaan dunia ataupun pekerjaan akhirat.⁴

⁴Taufik Hidayat, *Komponen dan Perbandingan Kepuasan Kerja antar Karyawan Muslim dan Non Muslim (Study Kasus: PT.. Jas Engineering)*, (Jakarta: Universitas Indonesia,2008)

Kepuasan kerja dalam Islam yang berdasarkan ridha juga dapat kita simak dalam firman Allah, Qur'an Surat At-Taubah ayat 59:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولَهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ ۝

Jika mereka sungguh-sungguh rida dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya) berupa ganimah dan hal-hal yang sejenis dengannya (lalu mereka mengatakan, "Cukuplah bagi kami) yakni telah mencukupi kami (Allah, Dia akan memberikan kepada kami sebagian dari karuniaNya dan demikian pula Rasul-Nya) ganimah yang lainnya yang dapat mencukupi kami (sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah.") semoga Dia memberikan kecukupan kepada kami. Jawab daripada lafal lau ialah lakaana khairan lahum (tentulah yang demikian itu lebih baik dari mereka) (Tafsir Jalalain).⁵

Kepuasan kerja dalam pandangan Islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surat At-Taubah ayat 105, yaitu:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝

(Dan katakanlah) kepada mereka atau kepada manusia secara umum (bekerjalah kalian) sesuka hati kalian (maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan kalian itu dan kalian akan dikembalikan melalui dibangkitkan dari kubur (kepada yang mengetahui alam gaib dan alam nyata) yakni Allah (lalu diberikan-Nya kepada kalian apa yang telah kalian kerjakan) lalu dia akan membalasnya kepada kalian (Tafsir Jalalain).⁶

Berdasarkan beberapa teori yang didapat penulis mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja muncul bisa berasal dari internal karyawan maupun eksternal karyawan. Kepuasan yang muncul dari internal berhubungan dengan karakter

⁵Al-Mahlli, Imam Jalaluddin, dan As-Suyuti. Tafsir Jalalain. Terjemahan Bahrn Abubakar. Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2007.

⁶Al-Mahlli, Imam Jalaluddin, dan As-Suyuti. Tafsir Jalalain. Terjemahan Bahrn Abubakar. Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2007.

kepribadiannya. Kepribadian yang positif mempengaruhi dalam kepuasannya saat bekerja. Sehingga untuk merasa puas karyawan menganggap itu merupakan bagian dari perasaannya sendiri. Kepuasan yang muncul secara eksternal adalah karena adanya sebab-sebab eksternal yang membuatnya kurang merasa nyaman bekerja.

Salah satu kondisi eksternal yang muncul dan mengganggu kepuasan karyawan dapat dihubungkan dengan fenomena pandemi Covid-19 yang muncul dalam beberapa bulan terakhir. Menurut WHO China tercatat sebagai Negara yang pertama kali melaporkan kasus Covid-19 di dunia. China melaporkan adanya penyakit baru ini pada 31 Desember 2019. Infeksi pernapasan akut yang menyerang paru-paru itu terdeteksi di kota Wuhan, provinsi Hubei, China, dan beberapa pasien adalah pedagang yang beroperasi di pasar ikan huanan. Corona atau Covid-19 adalah suatu kelompok virus yang dapat menyebabkan penyakit pada hewan atau manusia. Virus ini dapat tertular orang lain yang terjangkit virus ini. Covid-19 ini dapat menyebar dari orang ke orang melalui kontak dan percikan-percikan dari hidung atau mulut yang keluar saat orang yang terjangkit Covid-19 batuk atau mengeluarkan napas. Kasus infeksi virus corona di Indonesia pertama kali pada 02 Maret 2020.

Perkembangan virus corona di seluruh dunia kini telah memasuki angka lebih dari 1 juta kasus di seluruh dunia dari jumlah tersebut Amerika Serikat menjadi Negara dengan kasus terkonfirmasi terbanyak, bahkan melebihi china, yang pertama kali menemukan kasus Covid-19 di negaranya. Pandemi Covid-19 muncul di Indonesia mulai 02 Maret 2020 sejak saat itu kepanikan akan penularan corona atau Covid-19 ini mulai terdengar, masyarakat pun menjadi takut dan

cemas sehingga kecemasan pun kian memuncak. Tidak hanya di kota-kota besar saja termasuk warga Palembang pun menjadi cemas, setelah ada satu orang warga Palembang yang terkonfirmasi positif corona atau Covid-19 pada hari Selasa 24 Maret 2020, sehingga pemerintah langsung mengambil langkah untuk mencegah penyebaran Covid-19, tidak hanya itu langkah dalam mencegah penularan Covid-19 ini pun dilakukan di seluruh Negara yang mencakup dunia termasuk di Indonesia hal itu pun dilakukan dengan cara masyarakat harus melakukan *social distancing*, *stay at home* dan *work from home*, hal tersebut dilakukan demi mencegah penularan Covid-19 tersebut.

Langkah di atas membuat semua karyawan harus melakukan pekerjaan dari rumah, kecuali tenaga medis, kepolisian, dan pemasok makanan. Masalah pandemi Covid-19 tersebut tampaknya mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja karena karyawan terpaksa bekerja tidak seleyaknya. Penulis mencoba melakukan pra riset untuk menanyakan bagaimana kepuasan orang dari berbagai profesi bekerja selama masa pandemi Covid-19.

Dalam hasil penelitian prariset yang dilakukan melalui wawancara secara tidak langsung, ada beberapa pendapat mengenai kepuasan kerja karyawan di PT. Panen Embun Kemakmuran. Sebagian besar karyawan merasakan ada beberapa pengaruh yang dirasakan dengan adanya pandemi Covid-19. Menurut salah satu karyawan selama masa pandemi Covid-19 banyak perubahan peraturan di perusahaan. Hal itu membuatnya harus terbiasa dengan peraturan yang baru. Baginya itu merupakan suatu masalah kecil yang berimbas pada semangat dan kepuasan kerjanya.

Karyawan lain juga menambahkan bahwa suasana kerja sebelum dan saat pandemi Covid-19 berbeda. Dengan kondisi yang berbeda itu membuat kinerja dan semangat kerajanya juga berbeda. Kepuasan dalam bekerja pun juga berbeda. Dari pemaparan masalah di atas peneliti tertarik meneliti mengenai Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 di PT. Panen Embun Kemakmuran)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, masalah yang diteliti dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kepuasan kerja karyawan di masa pandemi Covid-19 di PT. Panen Embun Kemakmuran ?
2. Faktor apa saja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di masa pandemi Covid-19 di PT. Panen Embun Kemakmuran ?

C. Tujuan Penelitian dan Signifikansi Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, dapat pula diketahui tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan di masa pandemi Covid-19 di PT. Panen Embun Kemakmura).
2. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di masa pandemi Covid-19 di PT. Panen Embun Kemakmuran.

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk memperkaya wawasan dan pengetahuan dalam kajian Psikologi khususnya dalam bidang Psikologi industri. Penelitian ini juga dapat menjadi pengetahuan tentang variabel terkait yaitu kepuasan kerja karyawan.

1. Manfaat Praktis

a. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan.

b. Manfaat bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangsih pada pihak perusahaan yaitu dengan meningkatkan kualitas perusahaan melalui kepuasan karyawan.

c. Manfaat Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik yang relative sama.

D. Definisi Istilah

Untuk menghindari kesalah pahaman dan kekeliruan dalam interpretasi judul serta permasalahan yang akan diteliti, maka perlu adanya batasan istilah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno, kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.⁷

Kepuasan kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah rasa puas dan gembira yang dirasakan para karyawan di PT. Panen Embun Kemakmuran pada masa pandemi Covid-19.

2. Pandemi Covid-19

Pandemi Covid-19 yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah situasi bermasalah mendunia mengenai kesehatan yang berpengaruh pada system kerja di perusahaan. Salah satunya di PT. Panen Embun Kemakmuran.

E. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelusuran peneliti, ditemukan beberapa bahasan terkait yang juga pernah diteliti sebelumnya. Untuk menghindari kesalahpahaman dan memperjelas permasalahan yang penulis angkat, maka diperlukan kajian

⁷ Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. PRENADAMEDIA GRUOP, Jakarta: Indonesia. H: 74

pustaka untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian yang telah ada.

Penelitian yang dimaksud yaitu:

1. Penelitian oleh Hamdi, Asrin, Fahrudin, Magister Administrasi Pendidikan Universitas Mataram, Indonesia dengan Judul Kepuasan Kerja Guru SD pada Masa Pandemi Covid-19 di Gugus 2 Kecamatan Pemenang Lombok Utara Provinsi NTB. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja guru SD pada masa Pandemi Covid-19 berdasarkan berbagai jenis variabel yaitu jenis kelamin, status kepegawaian, masa kerja, dan status sertifikasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Populasi penelitian adalah 70 orang guru SD di Gugus 2 Kecamatan Pemenang Kabupaten Lombok Utara Provinsi NTB. Sampel sebanyak 58 orang yang ditentukan dengan teknik random sampling. Data Kepuasan kerja guru dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebar secara online menggunakan google form. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja guru SD pada masa Pandemi Covid-19 berdasarkan variabel status kepegawaian guru berbeda secara signifikan. Sedangkan kepuasan kerja guru SD pada masa Pandemi Covid-19 berdasarkan variabel jenis kelamin, masa kerja, dan status sertifikasi, tidak berbeda secara signifikan. Penelitian memiliki topic yang sama mengenai kepuasan kerja selama masa pandemi Covid-19. Tetapi penelitian membandingkan sebelum dan saat pandemi Covid-19 dan subjek dari penelitian tersebut adalah guru

pada sekolah dasar. Sedangkan dalam penelitian hanya ingin mengetahui gambaran kepuasan kerja karyawan pada PT. Panen Embun Kemakmuran.

2. Selanjutnya penelitian dari Kurnia Ardiansyah Akbar, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Jember, Indonesia dengan judul Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten X Provinsi Jawa Timur Saat Pandemi Covid-19. Penelitian ini adalah untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan saat pandemi Covid-19 Dinas Kesehatan Kabupaten X Jawa Timur dan juga melakukan analisis hubungan variabel usia, gender, status pekerjaan dan masa kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut. Desain Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah cross-sectional dengan uji analisis Spearman. Sampel penelitian berjumlah 33 karyawan yang bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten X, Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten X Jawa Timur mayoritas mengalami kepuasan kerja yang tergolong ambivalen. Hasil analisis menunjukkan terdapat korelasi yang signifikan antara usia (p -value=0,018), masa kerja (p -value=0,019), dan status pekerjaan (p -value=0,013) terhadap kepuasan kerja, sedangkan gender (p -value=0,717) tidak signifikan berkorelasi terhadap kepuasan kerja. Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten X Jawa Timur mayoritas mengalami kepuasan kerja yang tergolong ambivalen. Penelitian memiliki topic yang sama mengenai kepuasan kerja selama masa pandemi Covid-19. Tetapi penelitian meneliti karyawan yang bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten X Jawa Timur.

Sedangkan dalam penelitian meneliti karyawan pada PT. Panen Embun Kemakmuran.

3. Penelitian lainnya yang juga relevan dengan penelitian ini yaitu penelitian dari Wulan Permatasari dengan judul Kepuasan Kerja dan Kinerja Profesi Sebelum dan Selama Pandemi Covid-19 di Kota Palembang. Penelitian ini membahas bagaimana Kepuasan kerja dan Kinerja Profesi Sebelum dan selama pandemic covid-19 di Kota Palembang. Jenis penelitian ini adalah penelitian komparatif dengan populasinya yang tidak diketahui secara pasti sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 68 pekerja antar profesi. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer, metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analysis of Varians (anova). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisis kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah Kepuasan kerja profesi (Karyawan swasta, Pedagang, Bumh, Pns dan Bidan) sebelum pandemic covid 19 dilihat dari nilai mean 0.502 sedangkan selama pandemic nilai mean 0.413. dan kinerja profesi (Karyawan swasta, Pedagang, Bumh, Pns dan Bidan) sebelum pandemic dilihat dari nilai mean 0.488 sedangkan selama pandemic 0.420. yang berarti kepuasan kerja dan kinerja profesi sebelum dan selama pandemic mengalami penurunan karena pekerja tidak merasa puas dan tidak nyaman bekerja pada saat pandemic covid 19 di Kota Palembang.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, merupakan penjabaran tentang latar belakang dari permasalahan yang diangkat oleh peneliti, yang kemudian disimpulkan secara eksplisit dalam rumusan masalah. Tujuan penulisan ditegaskan dalam bab ini secara final dan agar lebih terfokus maka permasalahan dibatasi, serta manfaat dari penelitian ini baik secara teoritis dan praktis.

BAB II dijelaskan teori-teori yang mendukung serta relevan yang berhubungan dengan permasalahan dan juga sumber informasi akurat dari referensi media lainnya sebagai landasan teori dalam menjawab rumusan masalah. Dari rumusan masalah dan landasan teori yang dikemukakan maka untuk mengetahui dan menggali secara dalam permasalahan.

BAB III difokuskan pembahasan teknik dan metode penelitian pada bagian yang akan dikaji guna melakukan penyajian dan analisis data yang akan dideskripsikan.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, pada bab ini disajikan data yang sudah terkumpul dan di analisis dengan metode yang sudah ditentukan pada bab sebelumnya.

Bab V merupakan Penutup. Dalam bab ini mengungkapkan Simpulan, dan rekomendasi atas dasar hasil penelitian.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Jewell dan Siegall, Kepuasan Kerja Adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja dan merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang macam-macam. Menurut Wibowo Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer.⁸ Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya. Terdapat beberapa pengertian menurut para ahli yaitu sebagai berikut:

- a. Menurut Sutrisno, kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.⁹
- b. Robbins Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima bekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

⁸Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta: Indonesia. H: 415

⁹Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. PRENADAMEDIA GRUOP, Jakarta: Indonesia. H: 74 (Untuk footnote mengulang dari 1 lagi dan tidak meneruskan dari bab sebelumnya)

c. Greenberg dan Baron mendeskripsikan kepuasan Kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, Wibowo menyatakan Kepuasan Kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.

d. Kreitner dan Kinicki, Kepuasan Kerja merupakan respons *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.¹⁰

e. Handoko, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.¹¹

f. Nurhayati mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting.¹²

¹⁰Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta: Indonesia,2016), 415

¹¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (PRENADAMEDIA GRUOP, Jakarta: Indonesia,2019), 75

¹²Nurhayati, D., Minarsih, M. M., & Wulan, H. S. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)(Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang)*. *Journal of Management*, 2(2). <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/477>

g. Sari, kepuasan kerja adalah variabel sikap yang mencerminkan bagaimana orang merasa mengenai pekerjaan mereka secara keseluruhan serta berbagai aspek didalamnya.¹³

2. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang memengaruhi Kepuasan Kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung kepada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Sutrisno, faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah:

a. Faktor Kesempatan untuk maju.

Dalam hal ini ada hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

b. Faktor Keamanan kerja.

Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.

c. Faktor Gaji.

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

¹³Sari, A. T. P., & Sagala, E. J. (2016). *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (studi Kasus: PT.. Wilmar Nabati Indonesia)*. E Proceedings of Mana <https://libraryproceeding.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/3019>

d. Faktor Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan Kepuasan Kerja karyawan.

e. Faktor Pengawasan

Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *Turn Over*.

f. Faktor Instrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g. Faktor Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

Adapun Menurut Jewell dan Siegall aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain:

- a. Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
- b. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.

- c. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- d. Aspek finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.¹⁴

3. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Syafrina, mengemukakan teori-teori Kepuasan Kerja, yaitu:

a. Teori Keseimbangan

Menurut teori ini, puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome*. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan merasa puas.

b. Teori Perbedaan

Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas.

¹⁴Jewell, L.N. dan Siegall, M. (1990). *Contemporary industrial organizational psychology/organizational psychology*. (2nd ed.) . USA: West Group.

c. Teori Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya.

d. Teori Pandangan Kelompok

Menurut teori ini, kepuasan karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan.¹⁵

4. Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela, kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Definisi ini sangat jelas, meskipun hal tersebut baru inheren atau tercermin dalam konsep tersebut. Oleh karenanya perlu diingat bahwa pekerjaan seseorang lebih daripada sekedar kegiatan yang jelas seperti mengocok kertas, menunggu pelanggan, atau mengemudi sebuah truk, pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian seorang pegawai terhadap seberapa puas atau tidak puasanya dia dengan pekerjaannya merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskret terbedakan dan terpisahkan satu sama lain.¹⁶

¹⁵Syafrina, N. (2018). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak*. Jurnal Benefita: Ekonomi Pembangunan, Manajemen Bisnis & Akuntansi, 3(3), 455-468.

¹⁶Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu, (Yogyakarta: Indonesia,2012)

Menurut Jewell dan Siegall ada beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja, yaitu:¹⁷

- a. Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
 - 1) Perusahaan memberikan kebebasan pada karyawan dalam melakukan pekerjaan.
 - 2) Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan yang dimiliki.
 - 3) Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
 - 4) Prestasi karyawan selalu dinilai dengan benar.
 - 5) Adanya faktor motivasi yang sangat mendukung sehingga dapat memperoleh kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sukar.
 - 6) Dapat menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan pekerjaan.
 - 7) Tidak keberatan apabila kerja lembur.
 - 8) Tidak mudah menyerah bila mengalami kegagalan dalam melakukan tugas pekerjaan.
 - 9) Selalu mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.
- b. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama

¹⁷Jewell, L.N. dan Siegall, M. (1990). *Contemporary industrial organizational psychology/organizational psychology*. (2nd ed.) . USA: West Group.

karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.

- 1) Menikmati kerjasama dengan orang lain daripada bekerja sendirian
- 2) Menikmati persaingan sehat dalam bekerja.
- 3) Pelanggan tidak pernah komplain terhadap pelayanan yang diberikan.
- 4) Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik.
- 5) Menjalin hubungan yang baik dengan atasan.
- 6) Selalu berkomunikasi lancar dengan atasan.
- 7) Terbiasa untuk berkomunikasi dengan atasan mengenai permohonan izin kerja atau hal-hal pribadi lainnya.

- 8) Seluruh karyawan baik manajerial ataupun operasional bekerja sama tanpa ada rasa membeda-bedakan.

c. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

- 1) Karyawan merasa nyaman bekerja dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.
- 2) Keadaan ruangan kerja diatur dengan temperatur yang pas, tidak membuat kepanasan atau kedinginan.
- 3) Kebersihan ruangan dan fasilitas karyawan seperti area kerja, toilet dan loker dijaga dengan baik.

- 4) Ketersediaan lahan parkir yang memadai.
- 5) Kemudahan akses menuju tempat kerja.
- 6) Petugas keamanan menjaga keamanan keluar masuknya karyawan ke area kerja.
- 7) Pengaturan shift kerja yang fleksibel.
- 8) Pengaturan waktu istirahat cukup adil.

d. Aspek finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

- 1) Besarnya imbalan yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Karyawan merasa puas dengan gaji yang diterima.
- 3) Perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada setiap karyawan.
- 4) Adanya peluang promosi untuk meraih jabatan lebih tinggi.
- 5) Adanya jaminan kesehatan bagi setiap karyawan.
- 6) Karyawan diijinkan untuk meminta ganti biaya kesehatan apabila menderita sakit.¹⁸

Menurut Hedissa, untuk mengukur tingkat kepuasan kerja pada subjek penelitian, digunakan alat ukur JSS (*Job Satisfaction Survey*) dari Spector, yang terdiri dari 36 item, yang kemudian diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia. Alat ukur ini memiliki pendekatan faset (aspek) dari Kepuasan Kerja, yang terdiri dari 9 faset sebagai berikut: Gaji atau Upah (pay),

¹⁸Arifin, B.S. (2009). *Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Persero Tbk cabang Padang Muara*. Retrieved October, 2014 from <http://www.academia.edu/> (Periksa kembali buku panduan untuk cara penulisan footnote)

Kesempatan Promosi, Supervisi/Atasan, Fringe Benefits (Tunjangan-Tunjangan diluar gaji), *Contingen Rewards*. Kondisi Perusahaan, Rekan Kerja, Pekerjaan itu Sendiri atau Tipe Pekerjaan dan Komunikasi.¹⁹

B. Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam

Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur kadang-kadang memang tidak menjamin menaikkan output. Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai satisfaction tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar output. Ketika pekerjaan selesai maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan output yang diperoleh.

Kata ikhlas dapat disejajarkan dengan sincere yang berarti suasana atau ungkapan tentang apa yang benar yang keluar dari hati nularinya yang paling dalam. Mereka yang disebut mukhlis melaksanakan tugasnya secara professional tanpa motivasi lain kecuali bahwa pekerjaan itu merupakan amanat yang harus ditunaikan sebaik-baiknya dan memang begitulah seharusnya. Motivasi unggul atau kepuasan kerja yang ada hanyalah pamrih pada hati nuraninya sendiri (*conscience*). Kalaupun ada reward atau imbalan,

¹⁹Hedissa, A. T., Sukhirman, I., & Supandi, A. (2015). *Hubungan Psychological Capital Dengan Kepuasan Kerja Pada Anggota Polri Yang Sedang Mengikuti Pendidikan Di Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PT.IK)*. Jurnal Psikologi: PITUTUR, 1(1), 1-8.

itu bukanlah tujuan utama, melainkan sekedar akibat sampingan (*side effect*) dari pengabdian dirinya yang murni tersebut.²⁰

Islam sangat merekomendasikan bahwa para pekerja hendaknya diberi upah yang layak dan masuk akal atas kerja mereka, menjaga kualitas dan kuantitas kerja, kebutuhan dan keperluan mereka, dan seluruh kondisi ekonomi masyarakat. Bahkan Islam mengarahkan bahwa kompensasi penuh hendaknya diberikan kepada para pekerja atas kerja mereka tanpa adanya pengurangan apa pun.²¹

Syukur berarti memaksimalkan potensi yang ada, punya fisik yang sempurna digunakan dengan baik. Indra yang diberika akan maksimal jika kita menyadari akan potensinya. Kondisi sadar atas kepemilikan diri adalah konsep dari rasa bersyukur. Begitu juga kita diberi umur, kesehatan digunakan dengan baik, harta yang cukup digunakan seefektif dan seefisien mungkin.

Jika tidak mendapatkan itu selanjutnya adalah sabar dan ikhlas dengan tetap memperhatikan potensi diri, memahami kondisinya, tetap stabil tidak larut dalam kesedihan atau kesenangan, tidak mudah putus asa yang mengakibatkan stress atau depresi yang akan menimbulkan perilaku negatif, merugikan diri sendiri bahkan orang lain.²²

²⁰Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Gema Insani Press, Jakarta, 2002), 78-

²¹Taha Jabir Al-Alwani, *Bisnis Islam*, (AK Grup, Yogyakarta, 2005), 148

²²M. Fahrudin, *Teologi Sabar*, (Jakarta: PT.. Bumi Aksara, 2003) 270 & 271

C. Karyawan

1. Definisi Karyawan

Karyawan adalah mereka yang berkerja di suatu perusahaan atau lembaga instansi untuk dapat mengerjakan sebuah tugas operasional dan mengharapkan balas jasa berupa komisi atau gaji.²³ Seorang pengusaha atau sebuah perusahaan pasti memiliki beberapa karyawan di dalamnya dengan bantuan karyawan di sebuah perusahaan dapat memudahkan manajemen di perusahaan.

Menurut beberapa para ahli karyawan dapat di artikan sebagai berikut:

- a. menurut hasibuan, Karyawan adalah setiap orang yang telah menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) kemudian menerima balas jasa kembali ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.
- b. Menurut Serdamayanti, Karyawan adalah terjemahan dari kata kinerja yang mempunyai makna sebagai karya seorang pekerja atau karyawan. Suatu proses manajemen di mana hasil kerja harus mempunyai bukti nyata yang juga bisa diukur.
- c. Menurut Wibowo, Pengertian karyawan adalah masalah menyelesaikan pekerjaan seiring dengan pencapaian hasil pekerjaan.

²³ Liberatus Jehani, *Hak-Hak PEKERJA bila di PHK*, (Visi Media) 1-8

2. Jenis-Jenis Karyawan

a. Karyawan Tetap

Karyawan tetap adalah termasuk karyawan yang memiliki perjanjian atau kontrak dengan lembaga atau dengan perusahaan tempat kerja dengan jangka waktu yang tidak ditetapkan, dengan kata lain permanen. Biasanya karyawan jenis ini memiliki hak yang lebih dari pada karyawan tidak tetap.

b. Karyawan Tidak Tetap

Karyawan tidak tetap adalah karyawan yang memiliki kontrak kerja dalam waktu yang sudah ditentukan, umumnya karyawan jenis ini hanya dipekerjakan saat dibutuhkan saja. Biasanya bisa diberhentikan sewaktu – waktu ketika jasanya sudah tidak dibutuhkan lagi. Karyawan jenis ini tetap mempunyai hak namun cenderung lebih sedikit dari karyawan tetap.

3. Tipe-Tipe Karyawan

a. *Worker*

Karyawan jenis ini adalah karyawan yang bekerja dengan serius dan benar-benar ingin memberikan kontribusi penting bagi perusahaan atau tempat kerja. Tipe pekerja yang biasanya

sangat jujur, disiplin sehingga dapat dijadikan contoh yang baik untuk pekerja lainnya.

b. Intrepeneur

Tipe karyawan yang mengejar tujuan yang lebih tinggi, motivasi utama mereka melebihi kebutuhan uang mereka dan mereka memiliki visi dan misi yang jelas dan terarah serta selalu melakukan yang terbaik.

c. Freeloder

Karyawan jenis ini adalah orang yang mencari penghasilan dan tidak peduli dengan pekerjaan. Pekerja jenis ini biasanya sangat antusias dan menarik pada awal pekerjaan mereka. Namun seiring waktu, mereka perlahan-lahan menampakkan sifat aslinya yang selalu menghindari pekerjaan dan bahkan menunjukkan peningkatan kecil ketika diperhatikan.

4. Tanggung Jawab Karyawan

Karyawan Bertugas sesuai yang telah di tetapkan oleh pimpinan perusahaan. Tugas-tugas yang sudah di instruksikan juga terkadang bisa mengekspresikan kreatifitasnya sesuai yang memberi instruksi saat bekerja yang

dipimpin dari atasan perusahaan tersebut. Dalam peran tersebut karyawan tentunya memiliki tanggung jawab antara lain:

- a. Menghormati Orang Lain, Rasa hormat pada sesama rekan kerja merupakan bentuk apresiasi bahwa mereka adalah rekan yang dapat diajak bekerja sama dengan baik.
- b. Mematuhi Peraturan Yang Telah Ditetapkan, Setiap perusahaan seringkali mempunyai sebuah peraturan tersendiri yang telah dibuat untuk dipatuhi oleh semua karyawan. Misalnya, datang tepat waktu, memakai pakaian kerja yang sopan dan rapi atau memakai seragam kerja bagi perusahaan atau kantor menerapkan atau mengadakan seragam kerja.
- c. Menjaga Nama Baik Perusahaan, Seorang karyawan wajib menjaga nama baik perusahaan, bagaimanapun keadaan dari suatu perusahaan dimana mereka berkerja, kinerjanya atau sikap pemimpin atau rekan kerja lebih baiknya tidak membeberkan hal ini.
- d. Menjaga dan Menjalin Komunikasi yang Baik, Komunikasi yang sangat baik yang dapat dilakukan oleh setiap karyawan adalah komunikasi internal dan eksternal, yang tujuan yaitu untuk mempererat tali silaturahmi demi keberlangsungan perusahaan dan juga memperluas relasi untuk karyawan itu sendiri.
- e. Menjaga Stabilitas Kerja, Menjaga kinerja stabilitas pekerjaan merupakan sebuah tantangan, penurunan dan peningkatan dari

produktivitas kerja adalah fase yang pasti sehingga ada dan akan terus terjadi.

D. Pandemi COVID-19

Tahun 2020 merupakan tahun yang penuh tantangan. Berbagai macam rintangan harus dilalui oleh bangsa Indonesia bahkan oleh seluruh dunia. Rintangan yang cukup berat dan dalam jangka waktu cukup lama yang harus dilalui seluruh umat manusia yaitu pandemi Covid-19. Informasi pertama dari munculnya pandemi ini yaitu dari negara China. Menurut pemerintah China, awal mula virus yang menyebabkan penyakit Covid-19 ini berasal dari pasar basah yang menjual berbagai macam hewan yang biasa dikonsumsi oleh orang China seperti tikus, kelelawar, dll.²⁴

Informasi selanjutnya yaitu banyaknya kasus penularan yang terjadi, baik melalui kontak fisik antar orang maupun dengan benda mati. Penularan tersebut semakin merata antar negara disebabkan oleh beberapa orang yang pulang setelah berwisata dari China dan kembali pulang ke negaranya kemudian menularkan virus tersebut ke orang-orang di negaranya.²⁵ Jadi, dapat diketahui bahwa awal mula virus corona yaitu berasal dari China, yang diidentifikasi penyebab utamanya yaitu dari hewan. Kemudian virus tersebut menyebar antar manusia, dan hampir seluruh negara di dunia terkontaminasi, termasuk Indonesia.

Covid-19 atau Corona Virus Disease-19 merupakan penyakit jenis baru yang muncul pertama kali di China. Covid-19 (Corona virus disease 19) adalah

²⁴Diah Handayani,et.al. 2020. Penyakit Virus Corona 2019. Jurnal Respirologi Indonesia. Vol 40. No. 2, April 2020. Perhimpunan Dokter Paru Indonesia

²⁵Adityo Susilo, C, dkk (2020). Coronavirus Disease 2019: Tinjauan Literatur Terkini. Jurnal Penyakit Dalam Indonesia. Vol.7 No.1 Maret 2020.

nama penyakit yang disebabkan oleh virus yang bernama virus corona.²⁶ Virus corona merupakan virus jenis baru. Virus corona menyerang seluruh manusia tanpa melihat umur. Dari bayi, balita, anak-anak, remaja, orang dewasa, bahkan lansia dapat terserang virus corona. Gejala-gejala yang ditimbulkan setelah terserang virus corona bermacam-macam, diantaranya yaitu batuk, pilek, flu, demam, sesak nafas, bahkan kematian, sedangkan beberapa orang yang terpapar tidak menunjukkan gejala.

Orang dewasa dan lansia merupakan kelompok yang paling rentan terserang virus corona.²⁷ Akan tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa anak-anak dan remaja juga dapat terserang virus corona ini. Hal ini juga disebabkan karena imun tubuh yang tidak kuat untuk menahan virus corona agar tidak berkembang biak di dalam tubuh. Dari pendapat para ahli tersebut, dapat diketahui bahwa virus corona dapat menyerang seluruh manusia tanpa melihat batasan umur, dan gejala yang ditimbulkan juga beraneka ragam bahkan ada yang tidak menunjukkan gejala apapun. Apabila orang yang sudah terkontaminasi oleh virus ini dan tidak ditangani dengan baik maka akan menyebabkan kematian.

Akibat dari adanya virus corona, terdapat kebijakan yang dibuat untuk masyarakat dengan tujuan memutus rantai penyebaran virus corona. Menurut Burhan,²⁸ kebijakan tersebut yaitu cara menjaga jarak 14 satu meter antar

²⁶Yuliana. (2020). Corona virus diseases (Covid-19) Sebuah tinjauan literature. *Wellness and Healthy Magazine*. Vol 2, No 1.

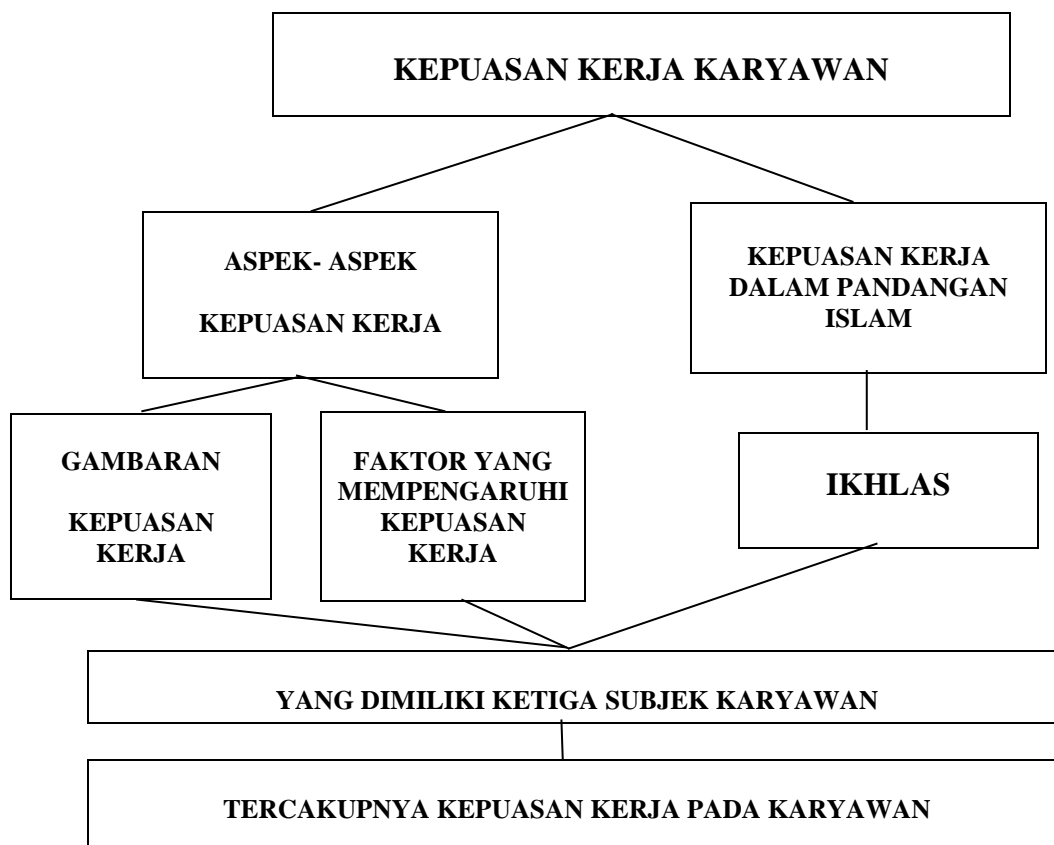
²⁷ Diah Handayani, et.al. 2020. Penyakit Virus Corona 2019. *Jurnal Respirologi Indonesia*. Vol 40. No. 2, April 2020. Perhimpunan Dokter Paru Indonesia

²⁸Burhan, Erlina, Agus Dwi Susanto, Sally Aman Nasution, Eka Ginanjar, Ceva Wicaksono Pitoyo, Adityo Susilo, Isman Firdaus, Anwar Santoso, Dafsah Arifa Juzar, Syafri Kamsul Arif, Navy G. .. Lolong Wulung, Dita Adityaningsih, Ari Fahrial Syam, Menaldi Rasmin I, and Catharine Mayung Sambo. 2020. PEDOMAN TATALAKSANA COVID-19 Edisi 3

individu; menggunakan masker saat keluar rumah; cuci tangan menggunakan sabun; ketika bersin dan batuk segera menutup mulut menggunakan siku tangan atau tisu dan membuang tisu ke tempat tertutup kemudian segera mencuci tangan; menghindari menyentuh mulut; mata dan hidung sebelum cuci tangan; makan makanan yang sudah diolah dengan baik dan benar-benar matang; dan melaksanakan pola hidup sehat yang baik. Kebijakan tersebut dibuat untuk mencegah penularan Covid-19.

Selain itu juga terdapat beberapa peraturan baru yang ditetapkan pemerintah dalam berbagai sector sebagai salah satu upaya penghambat percepatan Covid-19. Salah satunya dibidang ketenagakerjaan. Ada beberapa peraturan yang ditetapkan mengenai, waktu, gaji, dan hal lainnya (Peraturan Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia terlampir). Hal itu tentu memberikan dampak bagi sebagian karyawan diberbagai jenis pekerjaan.

D. Kerangka Berpikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah jenis penelitian lapangan (*Field Research*). Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode diskriptif kualitatif yaitu memberikan gambaran secara sistematis, faktual dan akurat tentang fakta-fakta. Penulis mengharapkan dengan metode penelitian kualitatif ini mendapatkan pemahaman yang sifatnya umum terhadap kenyataan sosial dari perspektif non partisipan.²⁹

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakuka di PT. Panen Embun Kemakmuran yang beralamat di Jl. A. Yani, Ds. Nusa Indah Rt 010 Rw 002, Bati-Bati, Tanah Laut, Kalimantan Selatan.

C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 3 orang dengan karakteristik antara lain:

- a. Karyawan Tetap di PT. Panen Embun Kemakmuran.
- b. Mempunyai pengalaman kurang lebih 1-2 tahun.
- c. Memiliki Semangat Kerja yang Tinggi.
- d. Bersedia menjadi subjek.

²⁹Sugeng D. Triswanto, *Trik Menulis Skripsi dan Menghadapi Persentasi Stres* (Yogyakarta: Tugu Publiise:2004), h.34. (Pada awal BAB Footnote diawali lagi dari 1)

Adapun objek dalam penelitian yang peneliti ambil adalah tentang gambaran kepuasan kerja karyawan di PT. Panen Embun Kemakmuran dan juga faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan Kerja Karyawan di PT. Panen Embun Kemakmuran.

D. Data dan Sumber Data

1. Data

Data ialah bahan mentah yang perlu diolah sehingga menghasilkan informasi atau keterangan, baik kualitatif maupun kuantitatif yang menunjukkan fakta. Data yang ingin didapatkan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Data yang menggambarkan Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Panen Embun Kemakmuran.
- b. Data mengenai faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Panen Embun Kemakmuran.

2. Sumber Data

Data yang akan digali dalam penelitian ini bersumber dari responden, informan serta dokumen. Responden adalah beberapa karyawan di PT. Panen Embun Kemakmuran. Dokumen yaitu berupa catatan penting pihak Perusahaan serta arsip tertulis lainnya yang berkaitan dengan data yang akan digali.

C. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data atau informasi yang dibutuhkan, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan percakapan yang diarahkan pada masalah tertentu, ini merupakan proses tanya jawab lisan. Metode ini penulis gunakan sebagai metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab yang dikerjakan dengan sistematis dan berdasarkan pada tujuan penyelidikan. Wawancara yang dilakukan menggunakan wawancara tidak terstruktur, yaitu wawancara dengan menggunakan panduan wawancara yang dikembangkan secara relatif.

2. Dokumentasi

Metode dengan teknik dokumentasi ini, penulis mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan yang berhubungan dengan masalah penelitian. Metode dokumentasi ini penulis gunakan untuk memperoleh data dari dokumen-dokumen atau arsip-arsip yang ada dilokasi penelitian.

D. Teknik Analisis Data

1. Teknik Pengelolaan Data

Teknik pengelolahan data dalam penelitian ini meliputi:

- a. Editing, yaitu penulis menyeleksi dan mempelajari kembali semua data yang telah diperoleh untuk melengkapi data yang belum lengkap sehingga menjadi sempurna.
- b. Klasifikasi, yaitu mengelompokkan data ke dalam kelompok sesuai dengan jenisnya menurut permasalahan yang akan diteliti sehingga mudah dipahami.
- c. Deskripsi, yaitu menguraikan data dan menyusun kembali data yang telah ada terhimpun dalam uraian yang sistematis.³⁰

2. Teknik Analisis Data

- a. Moleong mengatakan, Analisis data adalah penelitian yang menggunakan langkah-langkah penelitian naturalistic, analisis data dilaksanakan langsung di lapangan bersama-sama dengan

³⁰J Meolong, Lexy, 2014, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya H.287

pengumpulan data.³¹ Adapun yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *deskriptif kualitatif*, yaitu dengan cara mengkaji secara mendalam hasil penelitian mengenai Kepuasan kerja Karyawan di PT. Panen Embun Kemakmuran selama Pandemi Covid-19. Setelah data terkumpul data diolah dan dianalisis data kemudian dikonsultasikan dengan dosen dalam rangka menyempurnakan dan perbaikan tahapan masalah yang diteliti

³¹J Meolong, Lexy, 2014, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya H.288

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT. Panen Embun Kemakmuran terdaftar di Indonesia dan diterbitkan dalam Berita Negara pada 2014. Alamat perusahaan yang terdaftar: Jl. Ahmad Yani KM 33 Bati-Bati Tanah Laut. Perusahaan tersebut bergerak dalam bidang industri air minum dalam kemasan jenis air mineral merk OMBE. Perusahaan ini termasuk perusahaan yang baru dalam produksi air mineralnya di Kalimantan Selatan pada tahun 2018, dengan Sumber Daya Manusia yang berjumlah kurang lebih 130 karyawan.

B. Paparan Data Penelitian

Paparan Data Penelitian merupakan uraian berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu wawancara terhadap beberapa karyawan di PT. Panen Embun Kemakmuran. Setelah data yang diperlukan terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah memaparkan hasil mengenai kepuasan kerja karyawan pada saat pandemi Covid-19 serta faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya selama pandemi Covid-19.

1. Identitas Subjek

Dalam penelitian ini, peneliti memaparkan data-data hasil penelitian yang diperoleh melalui proses wawancara dan observasi dengan subjek penelitian yang sudah ditentukan. Data-data yang sudah terkumpul akan dikelompokkan berdasarkan kategorinya masing-masing, sesuai dengan tujuan penelitian ini

yaitu ingin mengetahui apa saja faktor yang mendorong kepuasan kerja karyawan di PT. Panen Embun Kemakmuran dan bagaimana gambaran kepuasan kerja karyawan di PT. Panen Embun Kemakmuran.

Subjek dari penelitian ini terdiri dari 3 orang karyawan tetap di perusahaan tersebut, 3 orang subjek penelitian ini berada di satu perusahaan yang sama tetapi dengan divisi yang berbeda. Proses menemukan subjek berawal dari informasi lowongan kerja yang tersebar di sosial media. Peneliti menemukan adanya kontak karyawan yang tertera di info lowongan kerja di sosial media. Kemudian peneliti mencoba untuk menghubungi kontak tersebut dan mencoba untuk mengajukan diri sebagai mahasiswa yang ingin meneliti tentang kepuasan kerja di perusahaan tersebut di masa pandemic covid 19.

Dalam proses penelitian, berawal dari datang ke perusahaan tersebut dan berbicara langsung dengan HRD untuk minta izin meneliti di PT. Panen Embun kemakmuran setelah itu HRD memberikan izin dengan meminta izin terlebih dahulu dengan manager di perusahaan tersebut dan mengatakan akan menghubungi peneliti kembali.

Hubungan antara peneliti dan subjek yaitu berawal dari tidak saling mengenal kemudian karena adanya keperluan dan ketertarikan maka terjadilah hubungan sebatas wawancara dan narasumber. Untuk lebih jelasnya identitas para subjek dapat diterangkan sebagai berikut:

Tabel. 4.1 Identitas Subjek

No.	Subjek	Umur	Alamat	Lama Bekerja (Tahun)	DIVISI

1	NEP	25	Banjarbaru	1,5 Tahun	Marketing
2	YC	27	Banjarbaru	2 Tahun	Finance
3	T	24	Bati-Bati	8 Bulan	Gudang

3. Hubungan Peneliti Dengan Subjek Penelitian

Hubungan antara peneliti dengan subjek dalam penelitian ini, diantaranya:

- a. Peneliti tidak menjadi bagian bagian dari karyawan di PT. Panen Embun Kemakmuran
- b. Peneliti sebelumnya tidak mengenal subjek penelitian
- c. Peneliti tidak mengikuti seluruh kegiatan subjek
- d. Peneliti ke lokasi penelitian yang terdapat data yang dibutuhkan dalam penelitian
- e. Hubungan penelti dan subjek terjalin dengan baik dan jika seandainya terdapat data yang masih diperlukan, peneliti akan meminta bantuan kepada subjek penelitian.

4. Deskripsi Subjek Penelitian

- a. Subjek NEP

Adapun hasil dari tahapan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada subjek NEP yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Tahapan Wawancara Subjek NEP

No	Hari/ Tanggal	Alamat Wawancara	Tahapan Wawancara
1	Jum'at, 20 Desember 2019	Lobby PT. Panen Embun Kemakmuran	<ul style="list-style-type: none"> a. Peneliti menemui subjek NEP untuk meminta izin dijadikan subjek penelitian b. Setelah subjek NEP setuju maka peneliti meminta subjek NEP untuk menandatangani surat persetujuan c. Peneliti melakukan wawancara singkat dengan subjek N mengenai Kepuasan Kerja Karyawan d. Menjadwalkan pertemuan kembali untuk melakukan wawancara selanjutnya
2	Selasa, 24 Desember 2019	Ruang Interview PT. Panen Embun Kemakmuran	<ul style="list-style-type: none"> a. Peneliti memaparkan tentang progres penelitian b. Peneliti melakukan wawancara lebih mendalam dengan subjek NEP untuk mengetahui informasi lebih banyak mengenai Kepuasan Kerja Karyawan c. Peneliti mengatur jadwal untuk proses wawancara dengan subjek lainnya

Dari hasil observasi dan wawancara, subjek NEP saat ini berusia 25 tahun, subjek NEP memiliki tinggi badan sekitar 155 cm berat badan 55kg, kulit kuning langsung dan nampak terlihat muda, alis tipis, matanya berukuran sedang, hidungnya sedang, pakain seragam ombe dan berjilbab.

b. Subjek YC

Adapun hasil dari tahapan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada subjek YC yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Tahapan Wawancara Subjek YC

No	Hari/Tanggal	Alamat Wawancara	Tahapan Wawancara
1	Selasa, 24 Desember 2019	Ruang Interview PT. Panen Embun Kemakmuran	<p>a. Peneliti meminta izin untuk menjadikan subjek YC sebagai subjek penelitian</p> <p>b. Setelah subjek YC setuju maka peneliti meminta subjek YC untuk menandatangani surat persetujuan</p> <p>c. Peneliti melakukan wawancara dengan subjek YC mengenai Kepuasan Kerja Karyawan</p>

Dari hasil observasi dan wawancara, subjek YC saat ini berusia 27 tahun, subjek YC memiliki tinggi badan sekitar 160 cm, berat badan 55 kg, kulit Putih, alis tebal, matanya sipit berkacamata,

hidungnya Sedang, Rambutnya pendek terurai mengenakan celana jeans dan baju seragam OMBE.

c. Subjek T

Adapun hasil dari tahapan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada subjek T yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Tahapan Wawancara Subjek T

No	Hari/Tanggal	Alamat Wawancara	Tahapan Wawancara
1	Selasa, 24 Desember 2019	Ruang Interview PT. Panen Embun Kemakmuran	<ul style="list-style-type: none"> a. Peneliti meminta izin untuk menjadikan subjek T sebagai subjek penelitian b. Setelah subjek T setuju maka peneliti meminta subjek T untuk menandatangani surat persetujuan c. Peneliti melakukan wawancara dengan subjek T mengenai kepuasan kerja karyawan

Dari hasil observasi dan wawancara subjek S memiliki ciri fisik, tinggi badan sekitar 150cm, berat badan sekitar 55kg, alis tebal, mata lumayan besar, hidung mancung dan kulit sawo matang, dengan menggunakan kacamata.

d. Identitas Informan

Peneliti berkenalan dengan informan Ahmad melalui telepon seluler kemudian peneliti ditemukan oleh informan Yuli di Perusahaan.

Adapun identitas Informan yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Identitas Informan

No	Nama	Tanggal	Umur	Divisi/Jabatan	Hasil Wawancara
1	Ahmad	20-11-2019	24 th	IT	Peneliti Menghubungi kontak informan yang tertera di info lowongan kerja yang ada di sosial media dan memperkenalkan diri sebagai mahasiswa yang ingin meneliti dan kemudian janji untuk bertemu langsung ke perusahaan
2	Yuli	17-12-2019	40 th	HRD	Informan Yuli memberikan izin kepada peneliti untuk meneliti perusahaan mengenai kepuasan kerja karyawan

2. Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 di PT. Panen Embun Kemakmuran

Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan selama bekerja di PT. Panen Embun Kemakmuran pada masa Pandemi Covid-19, peneliti menggunakan teknik pengambilan data dengan cara wawancara. Wawancara dilakukan pada 4 karyawan yang berbeda-beda divisi. Dalam penelitian ini ada 4 karyawan yang diwawancarai. Dari divisi produksi, gudang, *finance dan marketing* masing

masing 1 orang. Wawancara dilakukan di salah satu ruangan PT. Panen Embun Kemakmuran. Wawancara dilakukan pada tanggal 23 Desember 2021. Identitas para informan dalam penelitian ini tidak dijelaskan secara terperinci. Para informan disebutkan dalam bentuk inisial. Untuk biodata para informan dirincikan pada bagian lampiran.

Untuk panduan wawancara, peneliti mengacu pada teori Jewell dan Siegall, dalam teori tersebut dijelaskan ada 4 aspek untuk mengetahui kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Aspek psikologis, aspek sosial, aspek fisik dan aspek finansial. Dari hasil wawancara yang dilakukan, peneliti menemukan bahwa para karyawan tetap merasa puas dengan pekerjaan yang mereka jalankan walaupun dalam masa pandemi Covid-19.

Dari segi psikologis para karyawan merasakan tidak adanya tekanan yang berarti dalam pekerjaan, bekerja sesuai dengan bidang dan divisi masing masing. Di perusahaan kami sudah mempunyai *jobdesc* yang sudah ditentukan berdasarkan divisi yang dipegang. Dalam bekerja tidak ada tekanan yang memberatkan. Walaupun adanya fenomena dunia yaitu Pandemi Covid-19. Namun tidak ada perubahan rincian pekerjaan. Berjalan seperti biasanya. Kata NEPB.

Karyawan lain YC juga menjelaskan dengan adanya pandemi Covid-19 pastilah ada beberapa perubahan yang terjadi. Namun perubahan tersebut tidaklah membebani dalam hal melaksanakan kewajiban dalam bekerja. “Walaupun ada sedikit perubahan dilingkungan kerja pada saat pandemi Covid-19, saya tetap merasa puas dengan apa yang saya kerjakan di bidang saya. Bahkan jika

diharuskan lembur saya melaksanakan dengan senang hati. Karena disini semua akan menerima hak sesuai dengan yang dikerjakan”.

Dari segi sosial yaitu hubungan kerja sesama karyawan ataupun komunikasi dengan atasan, para karyawan juga memiliki jawaban yang sama yaitu sangat baik. Hubungan kerjasama sesama karyawan berjalan dengan baik sehingga membuat para karyawan dengan senang hati dan tidak ada tekanan dalam bekerja. Dengan begitu para karyawan merasakan kepuasan tersendiri dalam bekerja.

Selain itu, hubungan dengan atasan juga berjalan dengan baik. Para karyawan bisa mendiskusikan masalah pekerjaan ataupun hal pribadi berupa perizinan. Hal itu tentunya menjadi salah satu pemicu semangat dalam bekerja. Sehingga hasil kerja tercapai dengan baik dan memuaskan. “Walaupun dalam keadaan Pandemi Covid-19, kami sesama para karyawan tetap bekerjasama dengan baik. Akan tetapi tetap melaksanakan protokol kesehatan sesuai yang dianjurkan.” Terang TR. NEPB juga menambahkan “Saya tetap bisa mendiskusikan mengenai perizinan dengan atasan walaupun dalam kondisi Pandemi Covid-19. Saya menjadi semangat dalam bekerja, karena atasan saya berkomunikasi dengan baik terhadap karyawannya”.

Dari segi fisik atau lingkungan kerja para karyawan juga merasakan puas. Selama pandemi Covid-19 ada beberapa peraturan baru yang harus diterapkan. Namun hal itu tidak terlalu memberatkan para karyawan. Protokol kesehatan berjalan sesuai arahan. Alat-alat kesehatan yang dianjurkan juga difasilitasi dengan lengkap. Pemeriksaan kesehatan dan keamanan dalam bekerja juga

berjalan dengan baik. Dengan pelayanan dan fasilitas yang diberikan pihak perusahaan tersebut, para karyawan menjadi lebih semangat dan puas dalam bekerja.

Dari segi finansial para karyawan juga mengatakan bahwa mereka puas dengan hak yang mereka dapatkan. Para karyawan tetap mendapatkan gaji atau upah yang sesuai walaupun dalam keadaan Pandemi Covid-19. Tunjangan tunjangan lain diluar gaji pun tetap dijalankan. Selain itu, para karyawan juga mendapat jaminan kesehatan serta mendapatkan vitamin atau suplemen kesehatan secara berkala. Perhatian dan hak karyawan yang terpenuhi dengan baik tentunya berpengaruh pada cara kerja para karyawan. Para karyawan bekerja dengan serius dan sungguh sungguh. Lalu para karyawan merasa puas dengan apa yang dikerjakan.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 di PT. Panen Embun Kemakmuran

Untuk mengetahui faktor kepuasan kerja karyawan selama bekerja di PT.. Panen Embun Kemakmuran pada masa Pandemi Covid-19, peneliti menggunakan teknik pengambilan data dengan cara wawancara. Wawancara dilakukan pada beberapa karyawan yang berbeda-beda divisi. Dalam penelitian ini ada 4 karyawan yang diwawancarai. Dari divisi produksi, gudang, *finance dan Marketing* masing masing 1 orang. Wawancara dilakukan di salah satu ruangan PT. Panen Embun Kemakmuran. Wawancara dilakukan pada tanggal 22 Desember 2021 Identitas para informan dalam penelitian ini tidak dijelaskan secara terperinci. Para informan disebutkan dalam bentuk inisial. Untuk biodata para informan dirincikan pada bagian lampiran.

Dari hasil wawancara yang dilakukan, peneliti menemukan bahwa ada bebetapa faktor yang membuat para karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalankan walaupun dalam masa pandemi Covid-19. Pertama mengenai kesempatan untuk maju. Setiap karyawan akan memiliki kesempatan promosi untuk meraih jabatan lebih tinggi dengan beberapa pencapaian prestasi yang memadai. “saat bekerja disini selama 1,5 tahun, saya sudah naik jabatan. Kenaikan jabatan ini diberikan berdasarkan kemampuan dan kualitas kerja saya. Saya sangat senang dengan hal ini. Saya pun bekerja lebih semangat lagi. Sehingga menghasilkan kepuasan dalam bekerja” kata MH

“Selama masa Pandemi Covid-19, protokol kesehatan dilaksanakan dengan baik. Ada pemeriksaan suhu tubuh sebelum memasuki kawasan perusahaan. Para karyawan juga disemprot disinfektan. Air dan sabun cuci tangan selalu tersedia. Masker dan vitamin juga selalu disediakan. Hal itu tentunya membuat kami para karyawan merasa nyaman dan aman. Kami tidak terlalu khawatir akan bahaya tertular Covid-19. Dengan system yang diterapkan oleh pihak perusahaan, saya merasa aman dalam bekerja. Hal itu salah satu yang mempengaruhi dalam kepuasan kerja saya” kata TR.

Gaji yang diberikan sesuai dengan yang dijanjikan dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Para karyawan mengatakan bahwa gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dan sebanding dengan kewajiban yang mereka jalankan. Selain itu, mereka tetap mendapatkan tunjangan tunjangan lain. Selama Pandemi Covid-19, tidak ada pengurangan gaji. Tunjangan tunjangan lain diluar gaji juga

tetap diberikan. Jadi, walaupun dengan kondisi Covid-19, para karyawan tetap merasa puas dengan pekerjaan mereka di PT. Panen Embun Kemakmuran.

Komunikasi antar karyawan dan atasan berjalan dengan baik. Hubungan sosial dan komunikasi dalam bekerja dirasakan para karyawan sangat baik. Mereka tetap dengan mudah berkomunikasi dengan sesama karyawan walaupun dalam kondisi pandemi Covid-19. “Hubungan saya dan teman teman karyawan lain tetap berjalan baik seperti biasanya. Namun, tetap melaksanakan protokol kesehatan yang telah ditentukan” kata YC.

Karyawan lain juga menambahkan “tidak ada perbedaan perlakuan antara divisi satu dengan lainnya. Semua sama.” Dengan hubungan dan komunikasi yang baik tersebut, membuat para karyawan merasa tidak ada beban dan tekanan dalam bekerja. Hal itu merupakan salah satu faktor dalam kepuasan bekerja.

Pengawasan tetap berjalan seperti biasa sebelum pandemi. Namun pengawasan tersebut tidak bersifat memberikan tekanan kepada karyawan. “pengawasan pasti terus berjalan walaupun dalam kondisi Pandemi Covid-19. Namun para karyawan masih memiliki kebebasan dalam bekerja. Maksudnya bebas disini adalah leluasa dalam bekerja. Pengawasan tetap berjalan namun tidak memberi tekanan terhadap para karyawan. Dengan hal tersebut, membuat saya merasa senang dan puas dalam bekerja” kata NEPB.

C. Pembahasan Data Penelitian

Setelah data penelitian dipaparkan, analisa data untuk menjelaskan lebih lanjut mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan. Sesuai dengan teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis data kualitatif deskriptif, maka berikut data yang diperoleh.

1. Kepuasan Kerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 di PT. Panen Embun Kemakmuran

Dari hasil penelitian dengan teknik wawancara yang beracuan pada teori Jewell dan Siegall ada beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja, yaitu: aspek psikologis, aspek sosial, aspek fisik dan aspek ketenagakerjaan.³² Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. Panen Embun Kemakmuran menyatakan bahwa dari 4 aspek tersebut kepuasan kerja yang dirasakan sudah memuaskan.

- a. Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
 - 1) Perusahaan memberikan kebebasan pada karyawan dalam melakukan pekerjaan.
 - 2) Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan yang dimiliki.
 - 3) Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan

³²Jewell, L.N. dan Siegall, M. (1990). *Contemporary industrial organizational psychology/organizational psychology*. (2nd ed.) . USA: West Group. (Setiap BAB footnote diulang lagi dari 1)

kemampuan yang dimiliki.

4) Prestasi karyawan selalu dinilai dengan benar.

5) Adanya faktor motivasi yang sangat mendukung sehingga dapat memperoleh kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sukar.

6) Dapat menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan pekerjaan.

7) Tidak keberatan apabila kerja lembur.

8) Tidak mudah menyerah bila mengalami kegagalan dalam melakukan tugas pekerjaan.

9) Selalu mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

10) Tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan karena pekerjaan tersebut sesuai yang diinginkan.

11) Merasa puas dengan prestasi kerja yang telah dicapai.

12) Dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan pelatihan yang diberikan.

13) Hampir setiap pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.

14) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan.

b. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.

- 1) Menikmati kerjasama dengan orang lain daripada bekerja sendirian
- 2) Menikmati persaingan sehat dalam bekerja.
- 3) Pelanggan tidak pernah komplain terhadap pelayanan yang diberikan.
- 4) Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik.
- 5) Menjalin hubungan yang baik dengan atasan.
- 6) Selalu berkomunikasi lancar dengan atasan.
- 7) Terbiasa untuk berkomunikasi dengan atasan mengenai permohonan izin kerja atau hal-hal pribadi lainnya.
- 8) Seluruh karyawan baik manajerial ataupun operasional bekerja sama tanpa ada rasa membeda-bedakan.

c. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

- 1) Karyawan merasa nyaman bekerja dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.
- 2) Keadaan ruangan kerja diatur dengan temperatur yang pas, tidak membuat kepanasan atau kedinginan.
- 3) Kebersihan ruangan dan fasilitas karyawan seperti area kerja, toilet dan loker dijaga dengan baik.

- 4) Ketersediaan lahan parkir yang memadai.
- 5) Kemudahan akses menuju tempat kerja.
- 6) Petugas keamanan menjaga keamanan keluar masuknya karyawan ke area kerja.
- 7) Pengaturan shift kerja yang fleksibel.
- 8) Pengaturan waktu istirahat cukup adil.

d. Aspek finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

- 1) Besarnya imbalan yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Karyawan merasa puas dengan gaji yang diterima.
- 3) Perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada setiap karyawan.
- 4) Adanya peluang promosi untuk meraih jabatan lebih tinggi.
- 5) Adanya jaminan kesehatan bagi setiap karyawan.
- 6) Karyawan diijinkan untuk meminta ganti biaya kesehatan apabila menderita sakit.³³

Dari 4 aspek yang ditanyakan, para karyawan tetap merasa puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani walaupun dimasa pandemi Covid-19. Karena perusahaan juga memberlakukan aturan aturan yang tidak mengikat serta adanya komunikasi dengan karyawan yang terjalin dengan baik.

³³Arifin, B.S. (2009). *Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Persero Tbk cabang Padang Muara*. Retrieved October, 2014 from <http://www.academia.edu/>

2. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 di PT. Panen Embun Kemakmuran

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, peneliti menyimpulkan bahwa ada beberapa hal yang mempengaruhi para karyawan di PT.. Panen Embun Kemakmuran dalam merasa puas ketika bekerja dimasa pandemi Covid-19 yaitu Menurut Edy Sutrisno, faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah:

a. Kesempatan untuk maju.

Dalam hal ini ada hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja. Para karyawan di PT.. Panen Embun Kemakmuran merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Karena setiap hasil jerih payah dihargai dan diberi reward sesuai dengan yang dikerjakan. Oleh karena itu, para karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan jenjang karir mereka terjamin.

b. Keamanan kerja.

Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja. Di PT.. Panen Embun Kemakmuran, para karyawan diperhatikan keamanan kerjanya sehingga para karyawan merasa tenang dalam bekerja.

c. Gaji.

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

d. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan Kepuasan Kerja karyawan.

e. Faktor instrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

f. Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

g. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.

h. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan

mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

i. Fasilitas

Fasilitas BPJS, Cuti, Dana Pensiun, atau Perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.³⁴

³⁴Eddy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (PRENADAMEDIA GRUOP, Jakarta: Indonesia,2019), 77

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. Subjek yang diteliti (karyawan) merasa puas dalam bekerja walaupun dalam keadaan pandemi Covid-19 ada sedikit rasa kurang nyaman, Dengan peraturan baru dan protokol kesehatan yang diterapkan perusahaan. Akan tetapi hal itu tidak menghambat lancarnya proses kerja para karyawan.
2. Faktor yang membuat para karyawan merasa puas dalam bekerja dari segi kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas.

B. Rekomendasi

Para karyawan diharapkan dapat lebih meningkatkan kualitas kerja dan mempertahankan semangat dan kepuasan kerja yang sudah bagus.

DAFTAR PUSTAKA

Busro, Muhammad (2018) Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.

Hidayat, Taufik (2008), Komponen dan Perbandingan Kepuasan Kerja antar Karyawan Muslim dan Non Muslim (Study Kasus: PT. Jas Engineering), Jakarta: Universitas Indonesia

J Meolong, Lexy, 2014, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Sutrisno, Edy (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.

Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. PRENADAMEDIA GRUOP, Jakarta: Indonesia.

Triswanto, Sugeng D. (2004). Trik Menulis Skripsi dan Menghadapi Persentasi Stres. Yogyakarta: Tugu Publise.

Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta: Indonesia.

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran 1

DAFTAR TERJEMAH

O	AB	KUTIPAN AYAT	AL	TERJEMAH
		<p>وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ</p>		<p>“Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasulnya kepada mereka, dan berkata : Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) rasul- Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah,” (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka). (QS. At-Taubah: 59).</p>
		<p>وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ</p>		<p>“Dan katakanlah:” bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah: 105).</p>

Lampiran 2

DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

Berdasarkan teori Jewell dan Siegall ada beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja, dan diperincikan indikatornya oleh Arifin, maka penulis membuat daftar pertanyaan sebagai berikut:

a. Aspek psikologis

1. Apakah perusahaan memberikan kebebasan pada karyawan dalam melakukan pekerjaan selama pandemi Covid-19?
2. Apakah tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan yang dimiliki selama pandemi Covid-19?
3. Apakah tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki selama Pandemi Covid-19?
4. Apakah prestasi karyawan selalu dinilai dengan benar selama Pandemi Covid-19.
5. Apakah ada faktor motivasi yang sangat mendukung sehingga dapat memperoleh kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sukar pada masa pandemi Covid-19?
6. Apakah anda dapat menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan pekerjaan selama Pandemi Covid-19?
7. Apakah anda merasa tidak keberatan apabila kerja lembusaat pandemi Covid-19?

8. Apakah anda merasa puas dengan prestasi kerja yang telah dicapai selama Pandemi Covid-19?

b. Aspek sosial

1. Apakah anda menikmati kerjasama dengan orang lain daripada bekerja sendirian selama pandemi Covid-19?
2. Apakah hubungan kerja dengan sesama rekan kerja selama pandemi Covid-19 berjalan dengan baik.
3. Apakah anda menjalin hubungan yang baik dengan atasan selama pandemi Covid-19?
4. Apakah anda selalu berkomunikasi lancar dengan atasan selama pandemi Covid-19?
5. Apakah anda terbiasa untuk berkomunikasi dengan atasan mengenai permohonan izin kerja atau hal-hal pribadi lainnya selama pandemi Covid-19?
6. Apakah seluruh karyawan baik manajerial ataupun operasional bekerja sama tanpa ada rasa membeda-bedakan selama pandemi Covid-19?

c. Aspek fisik

1. Apakah karyawan merasa nyaman bekerja dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan selama pandemi Covid-19?
2. Bagaimana kemudahan akses menuju tempat kerja?
3. Bagaimana petugas keamanan menjaga keamanan keluar masuknya karyawan ke area kerja selama pandemi Covid-19?

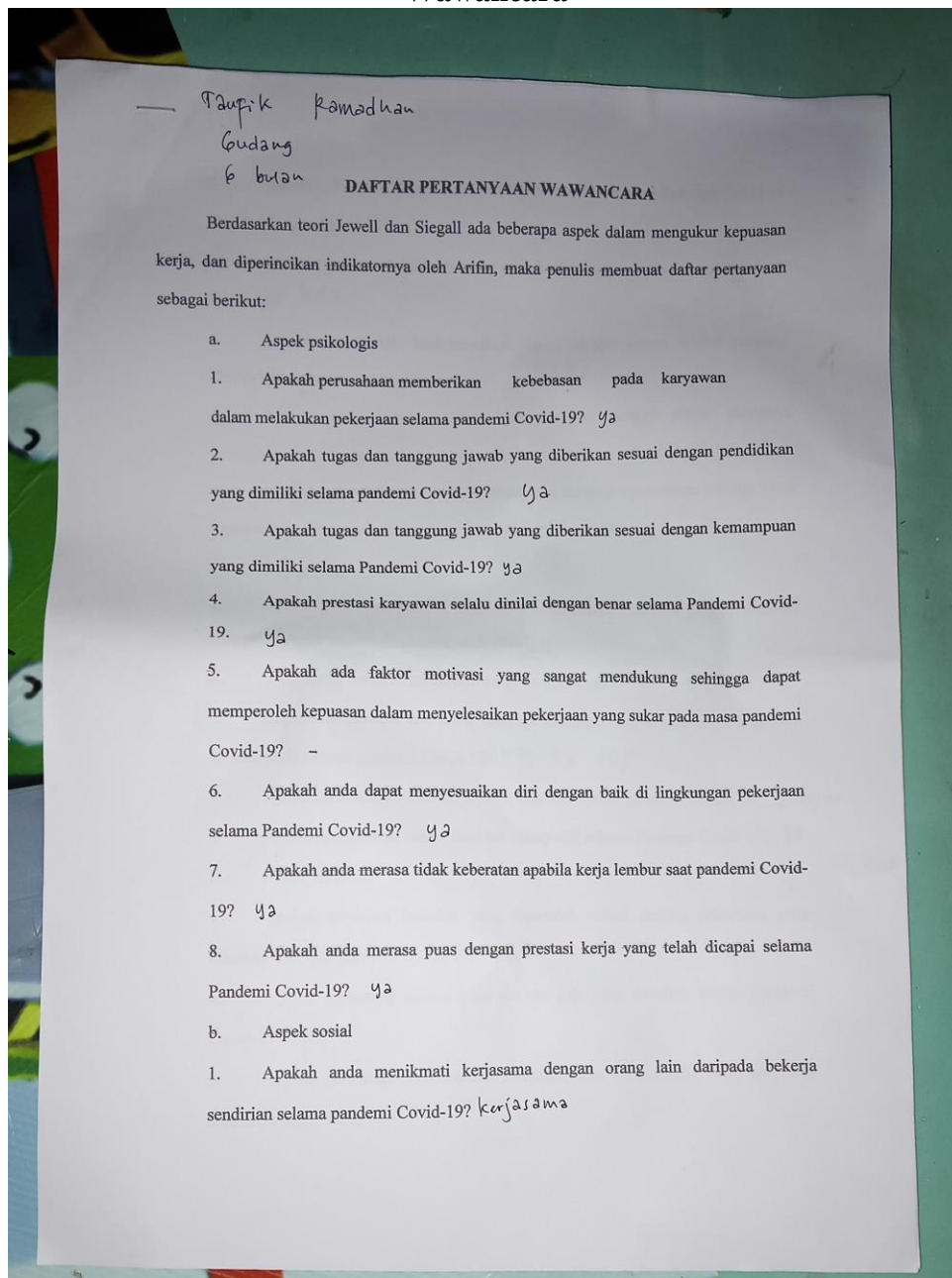
4. Apakah pengaturan shift kerja telah fleksibel selama pandemi Covid-19?
5. Apakah pengaturan waktu istirahat cukup adil selama Pandemi Covid-19?

d. Aspek finansial

1. Apakah besarnya imbalan yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan selama pandemi Covid-19?
2. Apakah karyawan merasa puas dengan gaji yang diterima selama pandemi Covid-19?
3. Apakah perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada setiap karyawan selama pandemi Covid-19?
4. Apakah Ada peluang promosi untuk meraih jabatan lebih tinggi selama pandemi Covid-19?
5. Apakah ada jaminan kesehatan bagi setiap karyawan?
6. Apakah karyawan diijinkan untuk meminta ganti biaya kesehatan apabila menderita sakit?

Lampiran 3

Dokumentasi Hasil Wawancara



2. Apakah hubungan kerja dengan sesama rekan kerja selama Pandemi Covid-19 berjalan dengan baik. *baik*

3. Apakah anda menjalin hubungan yang baik dengan atasan selama pandemi Covid-19? *baik*

4. Apakah anda selalu berkomunikasi lancar dengan atasan selama pandemi Covid-19? *ya*

5. Apakah anda terbiasa untuk berkomunikasi dengan atasan mengenai permohonan izin kerja atau hal-hal pribadi lainnya selama pandemi Covid-19? *ya*

6. Apakah seluruh karyawan baik manajerial ataupun operasional bekerja sama tanpa ada rasa membeda-bedakan selama pandemi Covid-19? *ya*

c. Aspek fisik

1. Apakah karyawan merasa nyaman bekerja dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan selama pandemi Covid-19? *ya*

2. Bagaimana kemudahan akses menuju tempat kerja? *ya, mudah*

3. Bagaimana petugas keamanan menjaga keamanan keluar masuknya karyawan ke area kerja selama pandemi Covid-19? *bagus, sop.*

4. Apakah pengaturan shift kerja telah fleksibel selama pandemi Covid-19? *bagus*

5. Apakah pengaturan waktu istirahat cukup adil selama Pandemi Covid-19? *ya*

d. Aspek finansial

1. Apakah besarnya imbalan yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan selama pandemi Covid-19? *sesuai*

2. Apakah karyawan merasa puas dengan gaji yang diterima selama pandemi Covid-19? *tidak*

3. Apakah perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada setiap karyawan selama pandemi Covid-19? *ya*

4. Apakah Ada peluang promosi untuk meraih jabatan lebih tinggi selama pandemi covid-19? *ya*
5. Apakah ada jaminan kesehatan bagi setiap karyawan? *ya, BPJS*
6. Apakah karyawan diijinkan untuk meminta ganti biaya kesehatan apabila menderita sakit? *ya*

Mawana Hasbi
produksi

DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

Berdasarkan teori Jewell dan Siegall ada beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja, dan diperincikan indikatornya oleh Arifin, maka penulis membuat daftar pertanyaan sebagai berikut:

a. Aspek psikologis

1. Apakah perusahaan memberikan kebebasan pada karyawan dalam melakukan pekerjaan selama pandemi Covid-19? *ya*
2. Apakah tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan yang dimiliki selama pandemi Covid-19? *ya*
3. Apakah tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki selama Pandemi Covid-19? *ya*
4. Apakah prestasi karyawan selalu dinilai dengan benar selama Pandemi Covid-19, *ya*
5. Apakah ada faktor motivasi yang sangat mendukung sehingga dapat memperoleh kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sukar pada masa pandemi Covid-19? *tidak*
6. Apakah anda dapat menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan pekerjaan selama Pandemi Covid-19? *ya*
7. Apakah anda merasa tidak keberatan apabila kerja lembur saat pandemi Covid-19? *ya*
8. Apakah anda merasa puas dengan prestasi kerja yang telah dicapai selama Pandemi Covid-19? *ya*

b. Aspek sosial

1. Apakah anda menikmati kerjasama dengan orang lain daripada bekerja sendirian selama pandemi Covid-19? *kerjasama*

2. Apakah hubungan kerja dengan sesama rekan kerja selama Pandemi Covid-19 berjalan dengan baik. *Ya*
 3. Apakah anda menjalin hubungan yang baik dengan atasan selama pandemi Covid-19? *Ya*
 4. Apakah anda selalu berkomunikasi lancar dengan atasan selama pandemi Covid-19? *Ya*
 5. Apakah anda terbiasa untuk berkomunikasi dengan atasan mengenai permohonan izin kerja atau hal-hal pribadi lainnya selama pandemi Covid-19? *Ya*
 6. Apakah seluruh karyawan baik manajerial ataupun operasional bekerja sama tanpa ada rasa membeda-bedakan selama pandemi Covid-19? *Ya*
- c. Aspek fisik
1. Apakah karyawan merasa nyaman bekerja dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan selama pandemi Covid-19? *Ya*
 2. Bagaimana kemudahan akses menuju tempat kerja? *Ya*
 3. Bagaimana petugas keamanan menjaga keamanan keluar masuknya karyawan ke area kerja selama pandemi Covid-19? *Ya*
 4. Apakah pengaturan shift kerja telah fleksibel selama pandemi Covid-19? *Ya*
 5. Apakah pengaturan waktu istirahat cukup adil selama Pandemi Covid-19?
- d. Aspek finansial
1. Apakah besarnya imbalan yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan selama pandemi Covid-19? *Ya*
 2. Apakah karyawan merasa puas dengan gaji yang diterima selama pandemi Covid-19? *Ya*
 3. Apakah perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada setiap karyawan selama pandemi Covid-19? *Ya*

4. Apakah Ada peluang promosi untuk meraih jabatan lebih tinggi selama pandemi covid-19? Ya
5. Apakah ada jaminan kesehatan bagi setiap karyawan? Ya, BPJS
6. Apakah karyawan diijinkan untuk meminta ganti biaya kesehatan apabila menderita sakit? Ya.

Nor Ema Putri B.
15 tahun
Div. UC.

DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

Berdasarkan teori Jewell dan Siegal ada beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja, dan diperincikan indikatornya oleh Arifin, maka penulis membuat daftar pertanyaan sebagai berikut:

a. Aspek psikologis

1. Apakah perusahaan memberikan kebebasan pada karyawan dalam melakukan pekerjaan selama pandemi Covid-19? *ya*
2. Apakah tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan yang dimiliki selama pandemi Covid-19? *ya*
3. Apakah tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki selama Pandemi Covid-19? *ya*
4. Apakah prestasi karyawan selalu dinilai dengan benar selama Pandemi Covid-19? *ya*
5. Apakah ada faktor motivasi yang sangat mendukung sehingga dapat memperoleh kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sukar pada masa pandemi Covid-19? *faktor pribadi : kecuang*
6. Apakah anda dapat menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan pekerjaan selama Pandemi Covid-19? *ya*
7. Apakah anda merasa tidak keberatan apabila kerja lembur saat pandemi Covid-19? *tidak ya*
8. Apakah anda merasa puas dengan prestasi kerja yang telah dicapai selama Pandemi Covid-19? *cukup*

b. Aspek sosial

1. Apakah anda menikmati kerjasama dengan orang lain daripada bekerja sendirian selama pandemi Covid-19? *tidak sentiri*

2. Apakah hubungan kerja dengan sesama rekan kerja selama Pandemi Covid-19 berjalan dengan baik. *ya*

3. Apakah anda menjalin hubungan yang baik dengan atasan selama pandemi Covid-19? *ya*

4. Apakah anda selalu berkomunikasi lancar dengan atasan selama pandemi Covid-19? *lancar*

5. Apakah anda terbiasa untuk berkomunikasi dengan atasan mengenai permohonan izin kerja atau hal-hal pribadi lainnya selama pandemi Covid-19? *terbiasa*

6. Apakah seluruh karyawan baik manajerial ataupun operasional bekerja sama tanpa ada rasa membeda-bedakan selama pandemi Covid-19? *baik*

c. Aspek fisik

1. Apakah karyawan merasa nyaman bekerja dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan selama pandemi Covid-19? *ya*

2. Bagaimana kemudahan akses menuju tempat kerja? *lancar*

3. Bagaimana petugas keamanan menjaga keamanan keluar masuknya karyawan ke area kerja selama pandemi Covid-19? *berjalan lancar*

4. Apakah pengaturan shift kerja telah fleksibel selama pandemi Covid-19? *ya*

5. Apakah pengaturan waktu istirahat cukup adil selama Pandemi Covid-19? *ya, masih*

d. Aspek finansial

1. Apakah besarnya imbalan yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan selama pandemi Covid-19? *ya*

2. Apakah karyawan merasa puas dengan gaji yang diterima selama pandemi Covid-19? *cukup*

3. Apakah perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada setiap karyawan selama pandemi Covid-19? *tetap ada*

4. Apakah Ada peluang promosi untuk meraih jabatan lebih tinggi selama pandemi covid-19? *ada*
5. Apakah ada jaminan kesehatan bagi setiap karyawan? *ada*
6. Apakah karyawan diijinkan untuk meminta ganti biaya kesehatan apabila menderita sakit? *ya, lewat Bpjs, disediakan.*

Josephine Cahyani
1 tahun
Bani - Bani
Finance

DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

Berdasarkan teori Jewell dan Siegal ada beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja, dan diperincikan indikatornya oleh Arifin, maka penulis membuat daftar pertanyaan sebagai berikut:

a. Aspek psikologis

1. Apakah perusahaan memberikan kebebasan pada karyawan dalam melakukan pekerjaan selama pandemi Covid-19? *ya*
2. Apakah tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan yang dimiliki selama pandemi Covid-19? *sesuai*
3. Apakah tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki selama Pandemi Covid-19? *sesuai*
4. Apakah prestasi karyawan selalu dinilai dengan benar selama Pandemi Covid-19? *~*
5. Apakah ada faktor motivasi yang sangat mendukung sehingga dapat memperoleh kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sukar pada masa pandemi Covid-19? *pribadi - nikau*
6. Apakah anda dapat menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan pekerjaan selama Pandemi Covid-19? *ya*
7. Apakah anda merasa tidak keberatan apabila kerja lembur saat pandemi Covid-19? *ya*
8. Apakah anda merasa puas dengan prestasi kerja yang telah dicapai selama Pandemi Covid-19? *puas*

b. Aspek sosial

1. Apakah anda menikmati kerjasama dengan orang lain daripada bekerja sendiri selama pandemi Covid-19? *kerjasama*

2. Apakah hubungan kerja dengan sesama rekan kerja selama Pandemi Covid-19 berjalan dengan baik. *baik*

3. Apakah anda menjalin hubungan yang baik dengan atasan selama pandemi Covid-19? *baik*

4. Apakah anda selalu berkomunikasi lancar dengan atasan selama pandemi Covid-19? *baik*

5. Apakah anda terbiasa untuk berkomunikasi dengan atasan mengenai permohonan izin kerja atau hal-hal pribadi lainnya selama pandemi Covid-19? *baik*

6. Apakah seluruh karyawan baik manajerial ataupun operasional bekerja sama tanpa ada rasa membeda-bedakan selama pandemi Covid-19? *ya*

c. Aspek fisik

1. Apakah karyawan merasa nyaman bekerja dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan selama pandemi Covid-19? *ya*

2. Bagaimana kemudahan akses menuju tempat kerja? *bagus*

3. Bagaimana petugas keamanan menjaga keamanan keluar masuknya karyawan ke area kerja selama pandemi Covid-19? *tes us*

4. Apakah pengaturan shift kerja telah fleksibel selama pandemi Covid-19? *ya*

5. Apakah pengaturan waktu istirahat cukup adil selama Pandemi Covid-19? *ada*

d. Aspek finansial

1. Apakah besarnya imbalan yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan selama pandemi Covid-19? *sesuai*

2. Apakah karyawan merasa puas dengan gaji yang diterima selama pandemi Covid-19? *ya*

3. Apakah perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada setiap karyawan selama pandemi Covid-19? *ya*

4. Apakah Ada peluang promosi untuk meraih jabatan lebih tinggi selama pandemi covid-19? *ya*
5. Apakah ada jaminan kesehatan bagi setiap karyawan? *ya*
6. Apakah karyawan diijinkan untuk meminta ganti biaya kesehatan apabila menderita sakit? *ditasulisi, diizinkan.*

Lampiran 4

Verbatim

Subjek 1

Nama : Nur Ema Putri

Jenis Kelamin : Perempuan

Divisi : marketing

Lokasi : Ruang Interview PT. Panen Embun Kemakmuran

P: Penulis

N: Narasumber

Baris	Uraian	Tema
1	P: Selamat siang	Pembukaan B1-B8
2	N: Iya siang	
3	P: Mohon maaf mengganggu waktu istirahatnya	
4	N: Iya gak papa kok mas	
5	P: Sebelumnya kaka disini sudah tau ada apa	
6	N:Tadi di kasih tau sama amad buat interview gitu aja	
7	P: Nah iya ka mohon maaf mengganggu waktu istirahat kerja kaka	
8	N: Iya mas gak papa saya kaget tiba tiba di panggil interview saya kirain ada apa, tapi ini kalo saya jawab nya salah gak papa kan soalnya gugup hehehe	
9	P: Jadi gini ka perkenalkan nama saya Rafi Zafran Arano dari kampus UIN Antasari Banjarmasin Jurusan Psikologi Islam, Disini saya mau Interview mengenai kepuasan kerja karyawan di masa pandemic untuk memenuhi tugas penelitian skripsi saya, kalo boleh tau nama kaka siapa ya?	Perkenalan B9-B32
10	N: Nur Ema Putri	
11	P: Enaknya saya manggilnya apa ya ka?	
12	N: Kalo di sini sih saya biasa dipanggil eem sama temen-temen mas	
13	P: Oww iya ka eem santai aja cuma ada pertanyaan sederhana aja gak ada jawaban bener atau salah	
14	N:Oww iya mas	
15	P: Kalo boleh tau ka eem di bagian divisi apa ya di perusahaan ini?	
16	N: Marketing	
17	P: Oke... marketing..... di marketing biasa kerja nya ngapain aja tuh ka?	
18	N: Kita biasa nya memasarkan produk tapi ada	

	bagian bagian nya mas kalo saya kebagian membuat desain ucapan atau ada hari besar di sosial media	
19	P: Emm gitu udah berapa lama ka kerja di sini?	
20	N: Kurang lebih sih 1,5 tahunan sih kalo gak salah nikmatin aja sih akunya hehe jadi gak ngitungin kerja dah berapa lama	
21	P: Wah lumayan ya enak di sini ka?	
22	N: Yahh di nikmati aja lah mas Namanya kerja tapi seru seru sih karyawan nya disini	
23	P: Oww gitu, tinggalnya di mana ka ?	
24	N: Maksudnya rumah kah mas?	
25	P: Iyaa..	
26	N: Saya tinggal di bjb mas	
27	P: Kalo untuk jarak tempuh itu jauh atau dekat menuju perusahaan	
28	N: Lumayan sih mas tapi gak pernah telat sih saya jadi mungkin juga dah kebiasaan kali ya dijalani jadi rasa deket aja	
29	P: Oww iya ka hehe nih saya mau mulai nih ka interviewnya kaka udah siap hehe	
30	N: Tegang nih aku di tanyain gitu haha	
31	P: Aman ka privasi terjaga hehe	
32	N: Ok siap mas...	
33	P: Apakah perusahaan memberikan kebebasan pada karyawan dalam melakukan pekerjaan selama pandemi Covid-19?	Pertanyaan mengenai aspek psikologis B33-B37
34	N : Kebebasan gimana ya mas maksudnya?	
35	P: Seperti misalnya eee.. ini kaka merasa nyaman seperti gak harus dengan tekanan gitu kerjanya ka	
36	N: Kalo untuk itu sih kan kita kerja jadi nyesuaikan aja sih mas tapi untuk kebebasan itu sih saya merasa nyaman aja saat bekerja disini	
37	P: Oww iya berikutnya, Apakah tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan yang dimiliki selama pandemi Covid-19?	
38	N: Kalo untuk saya sih mas sudah sesuai sih	
39	P: Oww iya terus Apakah anda menjalin hubungan yang baik dengan atasan selama pandemi Covid-19?	Pertanyaan mengenai aspek sosial B39-B46
40	N: Baik baik aja sejauh ini	
41	P: Emmm... kemudian Apakah anda selalu berkomunikasi lancar dengan atasan selama pandemi Covid-19?	
42	N: Lancar lancar aja sih mas tapi kadang juga ada sih sedikit missskom kan kita kerja sama banyak manusia itu sudah biasa lah kalo menurut aku	
43	P: Emm.. ok terus, Apakah anda terbiasa untuk	

<p>44</p> <p>45</p> <p>46</p> <p>47</p> <p>48</p> <p>49</p> <p>50</p> <p>51</p> <p>52</p> <p>53</p> <p>54</p> <p>55</p> <p>56</p> <p>57</p> <p>58</p> <p>59</p> <p>60</p> <p>61</p> <p>62</p> <p>63</p> <p>64</p>	<p>berkomunikasi dengan atasan mengenai permohonan izin kerja atau hal-hal pribadi lainnya selama pandemi Covid-19?</p> <p>N: Untuk kami di divisi marketing sih cukup dekat dengan atasan karena kita kan satu ruangan sama kepala marketingnya mas</p> <p>P: Oww iya ka selanjutnya, Apakah seluruh karyawan baik manajerial ataupun operasional bekerja sama tanpa ada rasa membeda-bedakan selama pandemi Covid-19?</p> <p>N: Untuk sampai saat ini baik</p> <p>P: Oww iya kemudian lanjut kita ke aspek fisik tadi yang saya tanyakan ke ka eem itu mengenai aspek sosial maaf sebelumnya belum saya kasih tau kalo ada 4 aspek dalam interview kita yaitu terdiri dari aspek psikologis, sosial, fisik dan financial</p> <p>N: Iya mas</p> <p>P: Ok kita lanjut ke aspek fisik, Apakah karyawan merasa nyaman bekerja dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan selama pandemi Covid-19?</p> <p>N: Kalo untuk itu sih sudah memenuhi mas nyaman nyaman aja sih</p> <p>P: Oww terus, Bagaimana kemudahan akses menuju tempat kerja?</p> <p>N: Lancar lancar aja sih soalnya udah biasa tadi</p> <p>P: Oww iya yang tadi itu ya udah terbiasa</p> <p>N: Iya mas</p> <p>P: Habis itu bagaimana petugas keamanan menjaga keamanan keluar masuknya karyawan ke area kerja selama pandemi Covid-19?</p> <p>N: Sejauh ini ama naman aja sih</p> <p>P:emmm soal protocol masker apakah disediakan ?</p> <p>N: Kadang kadang sih itu mas, tapi kadang kita udah bawa di rumah sih</p> <p>P: Oww gitu, lanjut Apakah pengaturan shift kerja telah fleksibel selama pandemi Covid-19?</p> <p>N: Kita gak ada shift shift an sih mas di sini</p> <p>P: Kalo untuk lembur?</p> <p>N: Biasanya ada kalo untuk lembur itu fleksible aja sih mas juga waktunya</p> <p>P: oww iya ka terus satu lagi Apakah pengaturan waktu istirahat cukup adil selama Pandemi Covid-19?</p> <p>N: Adil sih untuk kami di marketing kalo istirahat bareng gak ada yang dibeda bedakan didivisi lain</p>	<p>Pertanyaan mengenai aspek fisik, B47-B64</p>
---	---	---

	juga gitu sih setauku		
65	P: Emmm gitu, kita lanjut yang terakhir ke aspek financial ya ka	Pertanyaan mengenai aspek financial, B65-B86	
66	N: Ok		
67	P: Apakah besarnya imbalan yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan selama pandemi Covid-19?		
68	N: Iya sesuai		
69	P: Apakah selama di masa pandemi ada penurunan gaji?		
70	N: Untuk sampai saat ini gak ada mas kami di gaji normal sih		
71	P: Ow iya lanjut, Apakah karyawan merasa puas dengan gaji yang diterima selama pandemi Covid-19?		
72	N: Kalo saya pribadi sih puas mas karena sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan untuk perusahaan		
73	P: Emmm iya iya terus, Apakah perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada setiap karyawan selama pandemi Covid-19?		
74	N: Iya ada		
75	P: Biasanya tunjangannya sesuai gaji atau gimana?		
76	N: Kalo kita sih separuh dari gaji		
77	P: Oww iya jadi sesuai aja ya ka		
78	N: Iya		
79	P: Kemudian, Apakah Ada peluang promosi untuk meraih jabatan lebih tinggi selama pandemi Covid-19?		
80	N: Biasanya itu sih di sesuaikan ama Pendidikan kita juga kinerja kita buat perusaan sih mas		
81	P: Oww iya ka habis itu, Apakah ada jaminan kesehatan bagi setiap karyawan?		
82	N: Ada mas BPJS kan?		
83	P: Selain itu?		
84	N: Ada sih juga untuk karyawan yang sakit atau flu disediakan obat atau dirumahkan untuk beristirahat dan berobat		
85	P: Oww iya ka terus, Apakah ada jaminan kesehatan bagi setiap karyawan?		
86	N: Tergantung sih mas ya sakit apa dulu kalo Cuma batuk pilek ya masa beli obat nya minta ganti perusahaan paling kalo aku sih beli obat pribadi		
87	P: Oww gitu ok ka eem mungkin itu aja dari saya makasih atas waktunya ya ka		Penutup B87-B88
88	N: Iya mas sama sama.		

20	N: Pendidikan itu kaya lulusan nya gitu kah ka?	
21	P: Iya ka	
22	N: Emm kalo itu aku pribadi sesuai sih dengan Pendidikan terakhir sesuai aja tu nah	
23	P: Iya kah lanjut, Apakah tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki selama Pandemi Covid-19?	
24	N: Sesuai sesuai aja	
25	P: Ok terus, Apakah prestasi karyawan selalu dinilai dengan benar selama Pandemi Covid-19?	
26	N: Selalu dinilai dengan baik oleh atasan ka	
27	P: Oww iya ka lanjut, Apakah ada faktor motivasi yang sangat mendukung sehingga dapat memperoleh kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sukar pada masa pandemi Covid-19?	
28	N: Kalo untuk motivasi sih gak ada ka cukup buat sendiri aja	
29	P: Oww iya ka habis itu, Apakah anda dapat menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan pekerjaan selama Pandemi Covid-19?	
30	N: Kalo aku bisa aja kok nyesuaikan diri ka sama kawan kawan satu divisi	
31	P: Emm bagus ka berarti Kerjasama team nya bagus ya	
32	N: Iya ka	
33	P: Ok lanjut, Apakah anda merasa tidak keberatan apabila kerja lembur saat pandemi Covid-19?	
34	N: Gak keberatan asal ada gaji tambahannya juga sih ka hehe	
35	P: Itu pasti ka lah hehe	
36	N: Iya soalnya kan kita lembur itu waktu tambahan kan buat kerja	
37	P: Iya betul ka kita lanjut ya	
38	N: Iya	
39	P: Apakah anda merasa puas dengan prestasi kerja yang telah dicapai selama Pandemi Covid-19?	
40	N: Puas ka	
41	P: Ok ka kita lanjut ke aspek sosial ya ka	
42	N: Ok	
43	P: Apakah anda menikmati kerjasama dengan orang lain daripada bekerja sendirian selama pandemi Covid-19?	
44	N: Sangat menikmati ka	
45	P: Oww iya ka habis tu... Apakah hubungan kerja dengan sesama rekan kerja selama Pandemi Covid-	Pertanyaan mengenai aspek

<p>46</p> <p>47</p> <p>48</p> <p>49</p> <p>50</p> <p>51</p> <p>52</p> <p>53</p> <p>54</p> <p>55</p> <p>56</p> <p>57</p> <p>58</p> <p>59</p> <p>60</p> <p>61</p> <p>62</p> <p>63</p> <p>64</p> <p>65</p> <p>66</p>	<p>19 berjalan dengan baik?</p> <p>N: Berjalan dengan baik puji tuhan aku baik soal Kerjasama team ka</p> <p>P: Oww iya ka lanjut, Apakah anda menjalin hubungan yang baik dengan atasan selama pandemi Covid-19?</p> <p>N: Baik baik aja ka untuk ke atasan yang behubungan dengan finance aja sih gak langsung dengan HRD atau Menejer juga</p> <p>P: Oww iya iya ka lumayan dekat lah ya sama temen sedivisi</p> <p>N: Iya ka</p> <p>P: Ok ka kita masuk ke aspek fisik</p> <p>N: Iya ka</p> <p>P: Apakah karyawan merasa nyaman bekerja dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan selama pandemi Covid-19?</p> <p>N: Fasilitas computer meja kursi sih nyaman aja ka kita lengkap juga ada dapur kalo mau masak atau kalo mau ngemil juga ada kantin di belakang</p> <p>P: Oww iya ka terus, Bagaimana kemudahan akses menuju tempat kerja?</p> <p>N: Lancar lancar aja sih ka rumah aku deket aja sama perusahaan jadi gak ada masalah</p> <p>P: Emmm inggih ka habis itu, Bagaimana petugas keamanan menjaga keamanan keluar masuknya karyawan ke area kerja selama pandemi Covid-19?</p> <p>N: Eee menjaga gimana maksudnya?</p> <p>P: Seperti keluar atau masuk nya kaaryawan mengenai masker dan protocol Kesehatan yang di tetapkan pada masyarakat</p> <p>N: Oww itu ka hiya kita biasa di kasih desinfektan ka terus kalo masker tuh bawa sendiri dari rumah udah biasa</p> <p>P: He em ka terus ada lagi nih, Apakah pengaturan shift kerja telah fleksibel selama pandemi Covid-19?</p> <p>N: Kalo didivisi kami sih gak ada kerja shiftnya ka kalo lemburan ada</p> <p>P: Oww iya ka ini pertanyaan terakhir mengenai aspek fisik</p> <p>N: Apakah pengaturan waktu istirahat cukup adil selama Pandemi Covid-19?</p> <p>P: Adil adil aja kok biasanya barengan semua istirahatnya disini ka</p> <p>P: Oww iya ka langsung kita lanjut ke aspek financial ya ka pas banget nih buat divisi pian disini</p>	<p>sosial, B45-B50</p> <p>Pertanyaan mengenai aspek fisik, B51-B65</p> <p>Pertanyaan mengenai aspek</p>
---	--	---

	hehe	financial, B66-
67	N: hehe	B89
68	P: Apakah besarnya imbalan yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan selama pandemi Covid-19?	
69	N: Sesuai sih ka untuk gaji kan maksudnya?	
70	P: Iya	
71	N: Kalo disini sih UMR ka sama kadang ada bonus bonus tertentu	
72	P: Bonus gimana ka?	
73	N: kek apa lah model kek tugas tambahan nah itu biasa masuk lembur juga sih kek nya	
74	P: Oww iya ka lanjut, Apakah karyawan merasa puas dengan gaji yang diterima selama pandemi Covid-19?	
75	N: Kalo untuk aku pribadi sih puas aja sesuai dengan yang di kerjain	
76	P: Oke lanjut, Apakah perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada setiap karyawan selama pandemi Covid-19?	
77	N: Hari raya kemaren itu ada ka dapet THR kita	
78	P: Biasanya berupa apa tuh ka	
79	N: Setengah dari gaji plus gaji kita full	
80	P: Oww iya ka, Kemudian eee.. Apakah Ada peluang promosi untuk meraih jabatan lebih tinggi selama pandemi Covid-19?	
81	N: Sampai saat ini saya belum ada dapet sih kalo itu ka tapi untuk reward reward tertentu biasanya ada hadiah dari perusahaan	
82	P: Emmm oke selanjutnya, Apakah ada jaminan kesehatan bagi setiap karyawan?	
83	N: Kaya BPJS tu kah ?	
84	P: Nah iya itu ka ada lah?	
85	N: Ada	
86	P: Emm ok nih yang terakhir, Apakah karyawan diijinkan untuk meminta ganti biaya kesehatan apabila menderita sakit?	
87	N: Itu maksudnya gimana?	
88	P: Kek berobat kan biasa ada biaya pengobatan ap aitu di tanggung perusahaan	
89	N: Oww itu udah di BPJS tadi itu	
90	P: Oww iya ka, mungkin itu dulu dari saya terimakasih waktunya ka	Penutup B90-
91	N: Iya sama sama saya langsung ya	B92
92	P: Ok	

Subjek 3

Nama : Taufik Ramadan

Jenis Kelamin : Laki-laki

Divisi : Gudang

Lokasi : Ruangan Interview PT. Panen Embun Kemakmuran

P: Penulis

N: Narasumber

Baris	Uraian	Tema	
1	P: Siang mas	Pembukaan B1-B4	
2	N: Ya siang		
3	P: Silahkan duduk		
4	N: Iya		
5	P: Perkenalkan nama saya Rafi Zafran Arano dari Mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin Jurusan Psikologi Islam	Perkenalan B5-B18	
6	N: Iya		
7	P: Mohon maaf sebelumnya mengganggu mas ya kalo boleh tau Namanya?		
8	N: Taufik		
9	P: Kepanjangannya?		
10	N: Taufik Ramadan		
11	P: Ooo iya mas taufik udah lama disini mas		
12	N: apa?		
13	P: Kerjanya mas maksud saya		
14	N: Oh iya udah sekitar enam bulanan		
15	P: Gimana selama kerja disini nyaman aja kah?		
16	N: Inggih		
17	P: Emmm ok kita langsung aja ya mas untuk mempersingkat waktu disini saya mau interview mas taufik mengenai kepuasan kerja karyawan, ada 4 aspek yang saya tanyakan yaitu mengenai aspek psikologi, sosial, fisik dan financial. Mas taufik sudah siap?		
18	N: iya siap		Pertanyaan mengenai aspek psikologis, B19-B46
19	P:Ok yang pertama mengenai aspek psikologis, Apakah perusahaan memberikan kebebasan pada karyawan dalam melakukan pekerjaan selama pandemi Covid-19?		
20	N: lumayan soalnya masih ada peraturan makai masker tuh lo		
21	P: Oh iya maksudnya gimana ya?		
22	N: Kalo begawinya lancar aja tapi kadang kita tuh		

	merasa pengap tuh nah ngarannya masih musim covid jua ya lo hehe	
23	P: Hehe iya mas jadi dijalani aja yakalo	
24	N: nah inggih	
25	P: terus kita lanjut, Apakah tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan yang dimiliki selama pandemi Covid-19?	
26	N: Iya sesuai	
27	P: Ok lanjut, Apakah tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki selama Pandemi Covid-19?	
28	N: Iya sesuai soalnya sebelumnya ulun begawi di bagian Gudang jua di sini di andak di Gudang jua	
29	P: Oww inggih jadi pas aja mas lah	
30	N: Inggih	
31	P: Teruss, Apakah prestasi karyawan selalu dinilai dengan benar selama Pandemi Covid-19?	
32	N: Inggih sesuai	
33	P: Ok habis itu, Apakah ada faktor motivasi yang sangat mendukung sehingga dapat memperoleh kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sukar pada masa pandemi Covid-19?	
34	N: Motivasi ?	
35	P: Iya kaya mas nya ini kerja karena untuk kehidupan pribadi atau karena keluarga gitu mas ada support sistemnya kah	
36	N: Oww iya ada mama	
37	P: Oww inggih terus kita lanjut, Apakah anda dapat menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan pekerjaan selama Pandemi Covid-19?	
38	N: Iya bisa	
39	P: Emmm ok teruss, Apakah anda merasa tidak keberatan apabila kerja lembur saat pandemi Covid-19?	
40	N: Inggih kada papa asal ada gaji tambahannya jua hehe	
41	P: hehe bujur pulang leh	
42	N: Iya lo masa kita begawi lembur kadada jatahnya	
43	P: haha inggih nih yang terakhir dari aspek psikologis	
44	N: Inggih	
45	P: Apakah anda merasa puas dengan prestasi kerja yang telah dicapai selama Pandemi Covid-19?	
46	N: Inggih puas puas aja pang	
47	P: emm... ok kita lanjut ke aspek sosialnya, Apakah anda menikmati kerjasama dengan orang lain	Pertanyaan mengenai aspek

	daripada bekerja sendirian selama pandemi Covid-19?	sosial, B47-B58
48	N: Sebetulnya nyaman sendiri tapi bisa bisa aja jua kalo kerja team	
49	P: Ok terus, Apakah hubungan kerja dengan sesama rekan kerja selama Pandemi Covid-19 berjalan dengan baik?	
50	N: Iya baik baik aja	
51	P: Habistu, Apakah anda menjalin hubungan yang baik dengan atasan selama pandemi Covid-19?	
52	N: Inggih baik baik aja	
53	P: Lanjut, Apakah anda selalu berkomunikasi lancar dengan atasan selama pandemi Covid-19?	
54	N: Inggih lancar aja biasanya kami rancak kumpul jua lawan kepala gudangnya	
55	P: Ohh inggih terus, Apakah anda terbiasa untuk berkomunikasi dengan atasan mengenai permohonan izin kerja atau hal-hal pribadi lainnya selama pandemi Covid-19?	
56	N: Inggih kalo izin biasanya lawan sidin kawa lewat W.A kita jua ada grupnya	
57	P: Ohh inggih terus, Apakah seluruh karyawan baik manajerial ataupun operasional bekerja sama tanpa ada rasa membeda-bedakan selama pandemi Covid-19?	
58	N: Inggih adil adil aja pang	
59	P: Ok mas itu mengenai aspek sosial kita lanjut ke aspek fisik, Apakah karyawan merasa nyaman bekerja dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan selama pandemi Covid-19?	Pertanyaan mengenai aspek fisik, B59-B70
60	N: Inggih nyaman nyaman aja	
61	P: Ok lanjut, Bagaimana kemudahan akses menuju tempat kerja?	
62	N: Lancar lancar aja pang soal parak sini aja rumah	
63	P: Ohh jadi urang sini aja jua mas lah	
64	N: Inggih	
65	P: Lanjut, Apakah pengaturan shift kerja telah fleksibel selama pandemi Covid-19?	
66	N: Kadada beshift shift an pang kami di sini Cuma kadang ja ada bila barang banyak biasanya bisa ja gawi shift tuh	
67	P: Oww inggih terus, Bagaimana petugas keamanan menjaga keamanan keluar masuknya karyawan ke area kerja selama pandemi Covid-19?	
68	N: Aman aja pang biasanya dimuka di cek suhu jua lawan di semprot desinfektan	

69	P: Oww inggih teruss, Apakah pengaturan waktu istirahat cukup adil selama Pandemi Covid-19?	Pertanyaan mengenai aspek financial, B71-B86	
70	N: Inggih adil adil aja beimbaian aja tuh		
71	P: Beimbaian ja tuh lah nah kita lanjut mas ai di aspek terakhir mengenai financial		
72	N: Inggih		
73	P: Apakah besarnya imbalan yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan selama pandemi Covid-19?		
74	N: Inggih sesuai aja UMR		
75	P: Oww inggih terus, Apakah karyawan merasa puas dengan gaji yang diterima selama pandemi Covid-19?		
76	N: Inggih puas aja soalnya kadada pengurangan gaji kami		
77	P: Oww inggih di lain biasanya ada lah?		
78	N: Inggih kawan di luar tuh bekisah di potong gaji ada yang dirumahkan jua		
79	P: Oww inggih habistuh..., Apakah perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada setiap karyawan selama pandemi Covid-19?		
80	N: Inggih ada THR		
81	P: Teruss, Apakah Ada peluang promosi untuk meraih jabatan lebih tinggi selama pandemi Covid-19?		
82	N: Belum ada pang dikami		
83	P: Ok lanjut, Apakah ada jaminan kesehatan bagi setiap karyawan?		
84	N: Inggih ada kaya BPJS tuh kalo maksudnya		
85	P: Inggih terus yang terakhir, Apakah karyawan diijinkan untuk meminta ganti biaya kesehatan apabilasakit?		
86	N: Langsung ditanggung BPJS tu tadih		
87	P: Oww inggih mas nah cukup sampai disini dulu mas mohon maaf mengganggu waktunya silahkan beraktivitas Kembali terimakasih		Penutup, B87-B89
88	N: Inggih sama sama makasih jua ulun		
89	P: Inggih silahkan		

Lampiran 5

Dokumentasi





Lampiran 6

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

	Nama Lengkap	: Rafi Zafran Arano
	Tempat Tanggal Lahir	: Surabaya, 24 Mei 1997
	Agama	: Islam
	Kebangsaan	: Indonesia
	Status Pekawinan	: Menikah
	Alamat	: Komp. Griya Ulin Permai Jalan Tinjau No. 9 rt 4 rw 3, kelurahan Landasan Ulin Timur, kecamatan Landasan Ulin, kota Banjarbaru.
	Pendidikan	
	a. SD	: SDN Pemurus Baru 2 Banjarmasin
	b. SM P / MTs	: SMP Negeri 4 Banjarbaru
	c. SM A / MA	: MAN Darul Ilmi
	Pengalaman Organisasi	: HMJ Psikologi Islam UIN Antasari Banjarmasin
	Orang Tua	
	Ayah	
	Nama	: Rino Abadi
	Pekerjaan	: Wira Swasta
	Alamat	: Komp. Griya Ulin Permai Jalan Tinjau No. 9 rt 4 rw 3, kelurahan Landasan Ulin Timur, kecamatan Landasan Ulin, kota Banjarbaru.
	Ibu	
	Nama	: Ratnawati
	Pekerjaan	: Karyawan Swasta
	Alamat	: Komp. Griya Ulin Permai Jalan Tinjau No. 9 rt 4 rw 3, kelurahan Landasan Ulin Timur, kecamatan Landasan Ulin, kota Banjarbaru.
0	Saudara (Jumlah Saudara)	: 3 bersaudara

1	Suami / Istri	: Istri
	Nama	Selvia Ridha Haerina S. Psi. I
	Pekerjaan	Karyawan swasta
	Alamat	Jl. Manarap Baru
2	Anak	: Pertama

Banjarmasin, 1 Juli 2022

Penulis

Rafi Zafran Arano