

Pendampingan Perancangan Studi Tentang Kepuasan Kerja Karyawan di Yayasan Pendidikan Internal Auditor (YPIA)

Anita Maharani¹

¹Master Program, Universitas Bina Nusantara, Indonesia
anita.maharani@binus.edu

Abstract

The purpose of writing this paper is to describe the activities of assisting in the design of studies on employee job satisfaction at the Internal Auditor Education Foundation (YPIA). The period for carrying out this activity lasts for two months, from October 2022 – December 2022. The author uses a participatory approach during mentoring. The results obtained are that YPIA conducted a study on employee job satisfaction which has been adjusted to the needs and values adhered to by the organization

Kata Kunci:

Activities,
Community,
Empowerment
Guiding Principle

Abstrak

Tujuan penulisan makalah ini adalah untuk menggambarkan aktivitas pendampingan perancangan studi tentang kepuasan kerja karyawan di Yayasan Pendidikan Internal Auditor (YPIA). Periode pelaksanaan aktivitas ini berlangsung selama dua bulan yakni dari bulan Oktober 2022 – Desember 2022. Penulis menggunakan pendekatan partisipatori pada saat pendampingan. Hasil yang diperoleh adalah YPIA melakukan studi tentang kepuasan kerja karyawan yang sudah disesuaikan dengan kebutuhan dan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi.

Corresponding Author:

Anita Maharani
Master Program, Binus Business School
Universitas Bina Nusantara
E-mail: anita.maharani@binus.edu

1. PENDAHULUAN

Istilah "kepuasan kerja" hanya sebagai kata kunci, tetapi sangat penting untuk melihat lebih dalam apa artinya dan seberapa penting dalam kehidupan bekerja seorang individu. Kepuasan kerja diuji secara konsisten dari waktu ke waktu untuk dilihat keterkaitannya dengan hal-hal seperti produktivitas kerja (Almigo, 2004), kinerja pegawai (Nabawi, 2019) dan lain sebagainya. Dengan kata lain sebenarnya dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dapat memberikan dampak terhadap luaran bekerja seseorang di tempat kerjanya.

Kepuasan kerja didasarkan pada perasaan seseorang tentang pekerjaan yang dijalani, dan dalam prosesnya di dalam organisasi berhubungan dengan perasaan yang melekat dalam diri seseorang, antara lainnya adalah merasa ada keterikatan dengan organisasi. Secara konseptual, keterikatan dalam organisasi merupakan konsep turunan dari keinginan karyawan untuk dua hal yakni komitmen atas keberadaannya di organisasi dan kesediaan untuk melakukan hal-hal yang tidak dituliskan di dalam kontrak kerja (Robinson, et al, 2004). Olehkarenanya memperhatikan kepuasan kerja dan keterikatan karyawan atas organisasinya

menjadi dua hal yang menarik untuk dikaji, dan hal ini mendorong Yayasan Pendidikan Internal Auditor untuk melakukan penggalan di dalam internal organisasinya.

Yayasan Pendidikan Internal Auditor atau YPIA secara pendirian didirikan di tahun 1995, dan Lembaga ini didirikan dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan di masyarakat untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme Auditor Internal di Indonesia dengan standar internasional (sumber: ypia.id, 2022). Kemudian dilihat dari organisasi, YPIA diperkuat oleh karyawan yang bekerja di organisasi adalah 75 orang, dari level Pimpinan hingga level staf. Secara konsepnya, organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dan memiliki batasan yang dapat diidentifikasi, kemudian saling bekerja atas dasar untuk mencapai tujuan bersama, dan hal ini disebutkan oleh banyak ahli sebagai dasar pemikiran pentingnya unsur-unsur di dalam organisasi yang terdiri dari sejumlah individu.

Pada bulan September 2022 YPIA memiliki keinginan untuk menggali kepuasan karyawan dan keterikatan karyawan yang ada, keinginan ini menjawab kebutuhan organisasi untuk mempersiapkan Langkah-langkah pengelolaan sumber daya manusia yang diperlukan di tahun 2023, dan hal tersebut sudah diinisiasi di dalam internal yakni dibidangi oleh tim penelitian dan pengembangan. Akan tetapi, YPIA memerlukan panduan dalam melaksanakan penggalan, yang direncanakan dilakukan sebelum akhir tahun 2022. Pada bulan yang sama yakni bulan September 2022, YPIA mengundang peneliti untuk untuk terlibat dan memberikan arahan tentang pelaksanaan penggalan yang ideal. Peneliti dalam hal ini bertindak sebagai konsultan dalam konteks pengabdian masyarakat kemudian membuat serangkaian tahapan sehingga luaran dari kegiatan bisa terukur.

2. METODE

2.1. Persiapan

Pada tahapan persiapan, peneliti dalam hal ini terlibat sebagai pendamping, memberikan informasi kepada YPIA tentang hal-hal yang diperlukan sebelum melakukan pendampingan, yakni di tanggal 23 September 2022. Tujuan dari rapat ini adalah untuk melakukan penggalan kebutuhan YPIA dan peserta yang hadir pada saat itu adalah dari perwakilan pihak pimpinan serta tim penelitian dan pengembangan. Kemudian, disepakati timeline pelaksanaan pendampingan selama dua bulan, yang terhitung dari tanggal 1 Oktober 2022 hingga 1 Nopember 2022.

Pendampingan yang dilakukan diikat oleh sebuah perjanjian Kerjasama yang bertujuan untuk memberikan jaminan tentang kerahasiaan isi dari hasil penggalan, dan mengikat secara hak dan tanggung jawab dari masing-masing pihak. Pihak pertama adalah YPIA sedangkan pihak kedua adalah peneliti sebagai pendamping.

1.2. Perencanaan Kegiatan

Setelah mendapatkan informasi tentang kebutuhan YPIA, berikutnya yang dilakukan oleh peneliti adalah menyiapkan dokumen yang diperlukan, yakni mengenai usulan pengukuran kepuasan kerja karyawan dan keterikatan karyawan. Seluruh dokumen dikirimkan melalui surat elektronik dan agar proses komunikasi berlangsung secara lancar, dibuatkan juga grup komunikasi melalui *whatsapp*.

Berikut ini penjadwalan kegiatan yang dibuatkan untuk YPIA

Tabel 1. Jadwal Kegiatan

Kegiatan	Bulan Oktober				Bulan Nopember			
	Minggu 1	Minggu 2	Minggu 3	Minggu 4	Minggu 1	Minggu 2	Minggu 3	Minggu 4
Konsultasi pengukuran	X	X						
Konsultasi uji coba pengukuran			X	X				
Konsultasi pembuatan laporan				X	X	X		
Finalisasi							X	X

1.3. Pelaksanaan Kegiatan

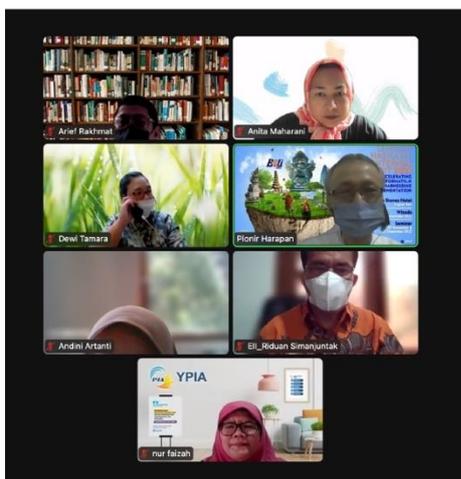
Pelaksanaan kegiatan “Pendampingan Perancangan Studi” dimulai di tanggal 14 Oktober 2022, dan berikut ini adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan

- a. Penyelenggaraan konsultasi pengukuran yang dilakukan oleh peneliti selaku konsultan kepada YPIA melalui komunikasi daring
- b. Peneliti melakukan konsultasi uji coba pengukuran ke YPIA, dan menyarankan kepada YPIA melakukan penyebaran survey pengukuran dan secara parallel melakukan focus group discussion (FGD) kepada tiga kelompok, yakni kelompok pimpinan, manajer dan staf untuk menggali pandangan dari ketiga kelompok mengenai “kepuasan kerja” dan “keterikatan karyawan”
- c. Peneliti memberikan konsultasi pembuatan laporan setelah tim peneliti menyelesaikan penggalan data melalui penyebaran survey dan FGD
- d. Peneliti melakukan finalisasi kegiatan dengan melihat hasil yang diperoleh

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari kegiatan pengabdian masyarakat dapat dirangkai dalam pemaparan berikut ini

Penyelenggaraan konsultasi pengukuran yang dilakukan oleh peneliti selaku konsultan kepada ypia melalui komunikasi daring. Pada tahapan ini pihak peneliti selaku konsultan melakukan inisiasi pertemuan dengan YPIA, dimana dalam rapat yang berlangsung selama satu jam tersebut peneliti mendapatkan informasi mengenai harapan dari YPIA melalui pimpinan sehubungan pekerjaan yang akan dilakukan.



Gambar 1. Rapat Penetapan Jadwal Kegiatan

Peneliti melakukan konsultasi uji coba pengukuran ke YPIA, dan menyarankan kepada YPIA melakukan penyebaran survey pengukuran dan secara parallel melakukan focus group discussion (FGD) kepada tiga kelompok, yakni kelompok pimpinan, manajer dan staf untuk menggali pandangan dari ketiga kelompok mengenai “kepuasan kerja” dan “keterikatan karyawan”.

Pada tahapan ini dari tim litbang mempresentasikan rancangan pengukuran yang sudah dibuat terlebih dahulu, dan dari tim peneliti sebagai konsultan pendampilng menampilkan rancangan pengukuran yang disesuaikan berdasarkan dengan rancangan yang sudah ada. Konsultan menampilkan usulan perubahan kalimat dari rancangan sebelumnya dengan tujuan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan dari internal. Sehubungan dengan jumlah karyawan yang tidak banyak dan seluruh orang dapat diakses, konsultan mendorong tim litbang untuk mengikuti proses FGD dengan tujuan agar pada kesempatan berikutnya tim litbang dapat melakukan secara mandiri.

Melakukan FGD bukanlah hal yang mudah, oleh karena itu, konsultan memberikan panduan pertanyaan untuk dapat dilakukan saat FGD, sebagai berikut

“Apa yang anda ketahui dengan istilah Kepuasan Kerja”

“Apa yang anda ketahui dengan istilah Keterikatan Karyawan”

Dua pertanyaan utama ini yang akan diberikan kepada seluruh orang yang terlibat di dalam proses FGD. Untuk pelaksanaan FGD disarankan dilakukan selama 90

Peneliti memberikan konsultasi pembuatan laporan setelah tim peneliti menyelesaikan penggalian data melalui penyebaran survey dan FGD

Di tahapan terakhir, peneliti melakukan finalisasi kegiatan dengan melihat hasil yang diperoleh. Pada tahapan ini peneliti sudah menyelesaikan tanggung jawab dalam pengabdian masyarakat dan mengisi formulir Berita Acara Serah Terima yang dilampirkan dengan dokumen panduan yang dibuat untuk mengukur kepuasan kerja karyawan dan keterikatan karyawan sehingga dapat diimplementasikan di waktu-waktu mendatang oleh YPIA.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Kegiatan pendampingan yang ditujukan untuk membantu organisai menggali kondisi internal diperlukan untuk membantu organisasi merancang tindak lanjut di masa yang akan datang. Melibatkan organisasi secara aktif dari sisi internal diperlukan agar pendampingan tidak hanya terhenti pada saat pelaksanaan kegiatan namun demikian bisa dilanjutkan oleh organisasi secara mandiri di masa yang akan datang.

4.2 Saran

Saran tindak lanjut dari kegiatan ini adalah melakukan evaluasi kegiatan pendampingan setelah beberapa bulan ke depan, agar dapat terlihat dampaknya dan tindak lanjutnya pada karyawan.

REFERENSI

- Almigo, Nuzsep. (2004). Hubungan Antara Kepuasan Kerja, Imbalan dan Masa Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Pupuk Sriwijaya Palembang. Tesis. Perpustakaan
- Nabari, Rizal, (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Vol. 2., No. 2., Maneggio.
- Robinson, D., Perryman, S. and Hayday, S. (2004) The Drivers of Employee Engagement Report 408. Institute for Employment Studies, UK.