

Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dalam Novel *Gadis Minimarket* Karya Sayaka Murata

Bagas Prasetyo Jati , Raden Rahardian Dwi Yogi Widayat , Eva Dwi Kurniawan

Universitas Teknologi Yogyakarta

Jl. Siliwangi (Ringroad Utara), Jombor, Sleman, D.I. Yogyakarta

Email: bagas.5210111014@student.uty.ac.id yogi.5210111022@student.uty.ac.id

eva.dwi.kurniawan@staff.uty.ac.id

Abstract. *Human resources are an important aspect of a company. A company will not stand alone without a company, therefore, it is very important for companies to consider employee satisfaction and commitment. Employees with a high level of loyalty will bring many benefits to the company. In the novel *Gadis Minimarket*, a girl is named Keiko. Keiko is described as a hardworking woman. He has worked as a clerk at a minimarket for 18 years. She really liked the job because working as an employee made Keiko feel more appreciated and able to be herself. This is what makes Keiko have high loyalty to the company. From this novel, the researcher aims to analyze the relationship between job satisfaction and employee loyalty using qualitative descriptive methods. The results of the analysis carried out by researchers found that there is a positive relationship between job satisfaction and employee loyalty to the company.*

Keywords: *Job Satisfaction, Loyalty, Novel.*

Abstrak. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam sebuah perusahaan. Perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya karyawan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan kepuasan dan komitmen karyawan. Karyawan dengan tingkat loyalitas yang tinggi akan membawa banyak manfaat bagi perusahaan. Pada novel *Gadis Minimarket* seorang gadis bernama Keiko. Keiko digambarkan sebagai wanita pekerja keras. Ia telah bekerja sebagai seorang pegawai di sebuah minimarket selama 18 tahun. Ia sangat menyukai pekerjaannya karena dengan bekerja sebagai pegawai membuat Keiko bisa merasa lebih dihargai dan bisa menjadi diri sendiri. Hal itulah yang membuat Keiko memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Dari novel tersebut peneliti memiliki tujuan untuk menganalisis hubungan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Hasil dari analisis yang telah dilakukan peneliti menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan pada perusahaan .

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Loyalitas, Novel.

LATAR BELAKANG

Dalam era modern yang penuh tantangan di dunia kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan menjadi aspek krusial yang tidak hanya menciptakan ikatan kuat antara individu dan organisasi, tetapi juga berpotensi memengaruhi kinerja dan keberlanjutan suatu perusahaan. Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik (Nuraini T., 2013:114). Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, sementara loyalitas karyawan menunjukkan tingkat komitmen dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Pentingnya hubungan antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan telah menjadi perhatian utama dalam literatur manajemen dan sumber daya manusia. Kepuasan kerja yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan produktivitas, dan

Received: Oktober 29, 2023; Accepted: Desember 20, 2023; Published: Maret 30, 2024

* Eva Dwi Kurniawan , eva.dwi.kurniawan@staff.uty.ac.id

mengurangi *turnover* karyawan. Di sisi lain, karyawan yang setia dan loyal cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar, memberikan nilai tambah bagi perusahaan dalam jangka panjang.

Penelitian ini bertujuan untuk mendalami hubungan antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, namun dengan pendekatan yang unik-mealui analisis sebuah karya sastra, yakni novel berjudul “Gadis Minimarket”. Novel ini dipilih sebagai objek penelitian karena membawa pembaca ke dalam dunia kerja yang seringkali mencerminkan realitas sehari-hari. Dalam penelitian ini, kita akan mengeksplorasi dan menganalisis hubungan bagaimana karakter-karakter dalam novel mengalami kepuasan kerja dan sejauh mana kepuasan tersebut dapat menjadi pendorong loyalitas terhadap pekerjaan mereka di minimarket.

Kepuasan kerja, sebagai konsep utama dalam penelitian ini, mengacu pada evaluasi subjektif individu terhadap elemen-elemen pekerjaan yang mencakup aspek lingkungan kerja, relasi antar karyawan, dan pengakuan atas kontribusi mereka. Seiring dengan itu, loyalitas karyawan dipahami sebagai tingkat keterkikatan, dan kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasi atau pekerjaannya.

KAJIAN TEORITIS

Kepuasan Kerja

Setiap individu yang bekerja pasti mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat ia bekerja. Kepuasan kerja memainkan peran sentral dalam pengalaman setiap individu di lingkungan kerja. Secara prinsip, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda - beda.

Menurut Stephen Robbins (2003:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Robert Kreitner & Angelo Kinicki (2003:271) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan mengacu pada tingkat keterkaitan, dedikasi, dan kesetiaan dari seorang karyawan terhadap perusahaannya sebagai bentuk dari apresiasi yang diberikan perusahaan ke karyawan. Loyalitas karyawan dapat tercermin dalam niat untuk memberikan kontribusi maksimal, bekerja sama dengan rekan kerja, dan menjaga reputasi perusahaan. Ini merupakan bentuk hubungan positif antara karyawan dan organisasi yang dapat berdampak pada produktivitas dan retensi tenaga kerja. Menurut Husain Jusuf (2010:37) faktor-faktor yang

mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai berikut 1) faktor Rasional. Menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti: gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan. 2) faktor emosional: Menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti: pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan -penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja. 3) faktor Kepribadian. Menyangkut sifat, karakter tempramen yang dimiliki oleh karyawan. Dalam novel *Gadis Minimarket* karya Sayaka Murata loyalitas karyawan terbentuk dikarenakan tokoh utama dalam novel dipengaruhi oleh adanya rasa nyaman dan adanya penghargaan dari atasan terhadap bawahan atas apa yang sudah mereka kerjakan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Metode penelitian kualitatif deskriptif adalah sebuah metode yang digunakan peneliti untuk menemukan pengetahuan atau teori terhadap penelitian pada satu waktu tertentu (Mukhtar, 2013:10) Penelitian deskriptif kualitatif ditujukan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia, yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, keterkaitan antar kegiatan. Data dikumpulkan dengan cara mengkaji dokumen yang berupa novel berjudul *Gadis Minimarket* karya Sayaka Murata yang diterbitkan oleh Gramedia Pustaka Utama pada tahun 2020.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Novel *Gadis Minimarket* menceritakan kisah seorang perempuan muda bernama Keiko Furukura yang bekerja sebagai kasir di sebuah minimarket kecil di pinggiran kota. Keiko digambarkan sebagai seseorang yang pekerja keras. Sepanjang hidupnya ia hanya bekerja di minimarket dan menjadikan minimarket sebagai bagian dari hidupnya. Dalam pembahasan ini akan dijelaskan mengapa karyawan dapat bertahan lama dalam suatu perusahaan.

Kepuasan Kerja Keiko

Kepuasan kerja adalah perasaan positif dan memuaskan yang dialami seseorang terhadap pekerjaannya, Menurut Davis dan Newstorm (1985:105) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Ini mencakup sejumlah elemen, dan setiap individu mungkin memiliki faktor-faktor yang berbeda yang berkontribusi pada kepuasan kerja mereka. Dalam novel *Gadis Minimarket* kepuasan

kerja bagi Keiko tidak selalu tergantung pada prestise atau gaji yang tinggi. Namun, kepuasan kerja bagi Keiko lebih banyak dari rasa pencapaian, pengakuan dan hubungan yang dibangun selama bekerja di minimarket.

“Bagus, Furukura-san! Itu tadi sempurna!” seru manajer yang berdiri di sampingku sambil menambah stok kantong plastik. “Kau cukup tenang meskipun baru pertama kali bertugas jadi kasir. Pertahankan, ya. Nah, pelanggan berikutnya datang!” (Sayaka Murata, 2020: 24)

Saat itu rasanya aku ingin cepat-cepat kembali ke minimarket, tempat aku lebih dihargai sebagai pegawai dan situasinya tak serumit ini. Di sana, begitu memakai seragam, semuanya saa-sama “pegawai”, tak peduli gender, usia, atau kewarganegaraan. (Sayaka Murata, 2020: 43)

“Tidak, kau tak perlu minta maaf. Belakangan ini kau juga berusaha untuk menyapa pelanggan. Tiap kali mengecek kamera, aku kagum karena semangatmu tidak kendur meski bekerja setiap hari.” (Sayaka Murata, 2020: 66)

Dalam kutipan kalimat tersebut, menunjukkan adanya pengakuan dan apresiasi dari seorang atasan terhadap bawahannya. Ini bisa menjadi sumber motivasi yang kuat bagi seorang karyawan. Ketika seseorang merasa diakui dan dihargai atas usahanya, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih setia dan enggan untuk meninggalkan pekerjaannya. Penghargaan dapat menjadi faktor kunci mempertahankan talenta yang berharga.

Pentingnya penghargaan dalam mempertahankan talenta tidak dapat diabaikan. Karyawan yang merasa diakui cenderung merasa memiliki arti dan nilai dalam organisasi. Mereka mungkin lebih cenderung berbagai ide, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan berinisiatif untuk mengambil tanggung jawab tambahan.

Selain itu, penghargaan juga menciptakan budaya kerja yang sehat dan inklusif. Ketika atasan secara terbuka memberikan pujian, ini membuka pintu bagi budaaaya umpan balik positif di seluruh tim. Karyawan tidak hanya mencari pengakuan dari atasan, tetapi juga mulai menghargai satu sama lain, menciptakan lingkungan dimana setiap orang merasa didengar dan dihargai. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang penuh dengan penghargaan, perusahaan tidak hanya memotivasi karyawan yang ada, tetapi juga menarik bakat-bakat baru. Reputasi perusahaan sebagai tempat kerja yang menghargai kontribusi karyawan dapat menjadi daya tarik yang kuat bagi para pencari kerja.

Loyalitas Keiko terhadap Perusahaan

Istijanto Oei (2010:190) mengatakan loyalitas karyawan adalah kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya. Artinya kondisi psikologis inilah yang akan

membuat karyawan merasa menjadi bagian dari sebuah organisasi. Loyalitas karyawan merupakan keterkaitan emosi antara perusahaan dan karyawan. Setiap perusahaan memiliki tujuan yang hendak dicapai. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan loyalitas yang tinggi dapat menuntun perusahaan mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Loyalitas bukan hanya sebatas bagaimana anggota tetap tinggal, tetapi juga menjadi bagian dari sebuah organisasi sehingga karyawan tersebut dapat mengoptimalkan kerjanya.

Beberapa waktu lalu, toko ini menyambut tanggal 1 Mei untuk kesembilan belas kalinya dan total telah beroperasi selama 157.800 jam. Usiaku sekarang 36 tahun. Usia toko dan masa kerjaku sama-sama delapan belas tahun. (Sayaka Murata, 2020 :25)

Mungkin karena bekerja setiap hari, terkadang aku bermimpi sedang mengoperasikan mesin kasir. Pikiran awal yang terlintas di otakku sesaat setelah bangun adalah: Oh! Keripik kentang merek baru itu belum diberi label harga, atau Stok teh hangat harus ditambah karena banyak terjual. (Sayaka Murata, 2020 : 26)

Keiko, sebagai tokoh utama menunjukkan komitmen dan kesetiaan terhadap tempat kerjanya. Hal ini bisa tercermin dengan lamanya ia bekerja sebagai pegawai minimarket, Keiko merupakan salah satu pegawai yang paling lama bekerja di minimarket tersebut. Ia sudah bekerja bahkan sejak pertama kali toko itu dibuka. Keiko sangat mencintai pekerjaannya, ia terus-menerus memikirkan pekerjaannya meski ketika dia tidak bekerja disana. Pada masa kecilnya Keiko dianggap aneh dan tidak normal oleh masyarakat, hingga akhirnya ia memutuskan untuk bekerja paruh waktu setelah ia lulus dari SMA. Saat ia mulai menjadi pegawai minimarket, Keiko merasa sangat nyaman bekerja di minimarket tersebut. Di minimarket, terdapat panduan seorang pegawai mulai dari tata berpakaian, cara melayani, dan beberapa aturan lainnya yang menurut Keiko tidak mengkang tetapi membuatnya tahu apa yang harus dilakukan. Keiko memiliki komitmen jangka panjang terhadap tempat ia bekerja. Ia tidak hanya melihat pekerjaan sebagai sumber pendapatan, tetapi juga sebagai bagian integral dari perjalanan karier dan perkembangan pribadinya.

Kepuasan kerja dan loyalitas karyawan memiliki hubungan yang sangat erat. Kepuasan kerja yang tinggi cenderung berkontribusi pada loyalitas karyawan yang lebih baik. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya lebih cenderung untuk tetap berada di perusahaan lebih lama. Mereka tidak akan mencari kesempatan pekerjaan baru jika mereka merasa puas dengan kondisi kerja mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dijelaskan dan dipaparkan pada bab pembahasan, didapatkan kesimpulan bahwa ada korelasi positif antara kepuasan kerja tokoh utama dan tingkat loyalitas pada perusahaan. Dalam novel ini, kepuasan kerja tampak memainkan peran penting dalam membentuk sikap dan perilaku tokoh terhadap pekerjaannya. Keiko, sebagai tokoh utama, menunjukkan tanda-tanda kepuasan kerja melalui dedikasinya terhadap pekerjaannya dan adanya hubungan positif dengan rekan kerja. Aspek-aspek ini berkontribusi besar pada loyalitasnya terhadap perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. (2003). *Organizational Behavior : Key concepts, skills, and applications*. New York: McGraw-Hill.
- Davis, and Newstrom. (1985). *Human Behavior at Work; Organizational Behavior*. Singapore: Mc Graw-Hill
- Jusuf, Husain. (2010). *Tingkatkan Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja dan Kaarir*. Jakarta: Binaman Aksara.
- Mukhtar. (2013). *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*. Jakarta: GP Press Group.
- Murata, Sayaka. (2020). *Gadis Minimarket*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Oei, Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.