Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/ijmst
Vol. 4 No. 3 (2026) pp: 6440-6447
P-ISSN: 2986-6790, e-ISSN: 2986-6782

Peran Kesejahteraan Karyawan dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan pada Klinik Tooth District Jakarta Selatan

Nisreena Camylia, Maghfiroh Yanuarti
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
camyliaaaaa25@gmail.com, dosen01089@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kesejahteraan karyawan dan budaya organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Klinik Tooth District Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan telah diberikan melalui gaji, bonus, insentif, fasilitas kerja, dan fleksibilitas waktu kerja yang mampu meningkatkan kenyamanan dan motivasi kerja. Namun, masih terdapat beberapa kebutuhan yang belum terpenuhi secara optimal, seperti BPJS Kesehatan, kejelasan hak cuti, dukungan kesehatan mental, serta perbaikan fasilitas kerja. Budaya organisasi di klinik didominasi oleh nilai kekeluargaan, kerja sama tim, dan komunikasi yang baik sehingga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung. Meskipun demikian, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan masih perlu ditingkatkan. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kesejahteraan karyawan di Klinik Tooth District Jakarta Selatan telah diterapkan dengan cukup baik meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Budaya organisasi yang diterapkan juga menunjukkan kondisi yang positif dan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis. Kedua aspek tersebut berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di klinik Toooth District Jakarta Selatan. Hasil analisis SWOT menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang cukup baik merupakan salah satu kekuatan (strength) yang dimiliki Klinik Tooth District Jakarta Selatan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat menjadi peluang bagi organisasi untuk meningkatkan produktivitas, loyalitas karyawan, serta kualitas pelayanan kepada pasien.

Kata kunci: Kesejahteraan Karyawan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Sumber Daya Manusia.

Abstract

This study aims to analyze the role of employee well-being and organizational culture in improving employee job satisfaction at Tooth District Clinic, South Jakarta. This qualitative study used a descriptive approach through interviews, observations, and documentation. The results showed that employee well-being was supported through salaries, bonuses, incentives, workplace facilities, and flexible working hours, which contributed to employee comfort and motivation. However, several needs have not been optimally fulfilled, including health insurance, clarity of leave entitlements, mental health support, and improvements to workplace facilities. The organizational culture was characterized by family-oriented values, teamwork, and good communication, creating a harmonious and supportive work environment. Nevertheless, employee involvement in decision-making still needs to be improved. Overall, employee well-being at Tooth District Clinic, South Jakarta, has been implemented relatively well, although several aspects require further improvement. The organizational culture also showed positive conditions that support a harmonious work environment. Both aspects contribute to improving employee job satisfaction at the clinic. The SWOT analysis indicated that relatively high job satisfaction is one of the clinic's strengths. High job satisfaction can provide opportunities for the organization to improve productivity, employee loyalty, and the quality of patient services. Therefore, strengthening employee well-being and organizational culture is important for maintaining job satisfaction and supporting organizational development.

Keywords: Employee Well-being, Organizational Culture, Job Satisfaction, Human Resources

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting bagi keberlangsungan dan keberhasilan suatu organisasi. Di tengah dinamika dunia kerja yang semakin kompetitif dan perubahan lingkungan kerja yang cepat, organisasi dituntut untuk mampu mengelola SDM secara efektif dan berkelanjutan. Fenomena SDM saat ini

menunjukkan bahwa karyawan tidak lagi hanya dipandang sebagai tenaga kerja semata, melainkan sebagai mitra strategis yang berperan langsung dalam pencapaian tujuan organisasi. Namun, dalam praktiknya masih banyak organisasi yang menghadapi permasalahan terkait pengelolaan SDM, seperti meningkatnya beban kerja, tekanan pekerjaan, ketidakjelasan jenjang karier, serta kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Kondisi tersebut sering kali berdampak pada menurunnya kepuasan kerja karyawan yang ditandai dengan rendahnya motivasi, komitmen, dan loyalitas terhadap organisasi.

Klinik Tooth District merupakan salah satu klinik pelayanan kesehatan gigi yang hadir untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan layanan perawatan gigi yang profesional dan berkualitas. Klinik ini berfokus pada pemberian pelayanan kesehatan gigi yang tidak hanya menekankan pada aspek medis, tetapi juga pada kenyamanan dan kepuasan pasien. Seiring dengan meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya kesehatan gigi dan mulut, keberadaan klinik gigi seperti Tooth District menjadi semakin relevan dalam memberikan pelayanan yang komprehensif dan berkelanjutan.

Dalam operasionalnya, Klinik Tooth District menyediakan berbagai layanan perawatan gigi, baik perawatan dasar maupun lanjutan, yang didukung oleh tenaga medis yang kompeten dan berpengalaman. Klinik ini juga berupaya menciptakan lingkungan pelayanan yang ramah, aman, dan nyaman bagi pasien, sehingga mampu membangun kepercayaan serta hubungan jangka panjang antara pasien dan pihak klinik. Pelayanan yang optimal menjadi salah satu nilai penting yang terus dijaga untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan.

kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai sejauh mana pekerjaannya mampu memberikan hal-hal yang dianggap penting bagi dirinya, seperti kesempatan pengembangan diri, hubungan kerja yang harmonis, serta perlakuan yang adil. Sementara itu, Mangkunegara menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja, yang berkaitan dengan kondisi kerja, sistem penghargaan, serta hubungan antarindividu dalam organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Klinik Tooth District Jakarta Selatan, ditemukan adanya perbedaan antara kondisi kepuasan kerja yang diharapkan dengan kondisi riil yang dirasakan karyawan. Perbandingan tersebut disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Perbandingan Kondisi Harapan Dan Kondisi Rill Kesejahteraan Karyawan Di Klinik

No	Indakator	Kondisi Harapan	Kondisi Rill
1.	Fasilittas Kesehatan	Karyawan mengharapkan gaji dan insentif yang sesuai dengan tanggung jawab kerja dan kebutuhan karyawan	4 dari 5 karyawan merasa kompensasi yang diterima belum sepenuhnya mencukupi kebutuhan karyawan
2.	Tunjangan & Jaminan sosial	Karyawan berharap adanya fasilitas kerja yang lengkap dan mudah di akses	Perusahaan saat ini tidak menyediakan fasilitas kesehatan untuk karyawan.
3.	Kenyamanan Lingkungan kerja	Karyawan mengharapkan tuntutan pekerjaan yang seimbang dengan jumlah tenaga kerja dan waktu kerja yang tersedia	Karyawan merasakan adanya tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi sehingga menimbulkan kelelahan
4.	Keseimbangan kerja	Karyawan mengharapkan adanya dukungan perusahaan terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	3 dari 5 karyawan merasa belum mendapatkan fleksibilitas waktu dan dukungan antara Pekerjaan dan kehidupan pribadi

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13215
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Kondisi ini menunjukkan adanya GAP antara harapan karyawan terhadap kepuasan kerja dengan kondisil aktual di lapangan, sehingga perlu dikaji lebih mendalam peran kesejahteraan karyawan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Klinik Tooth District Jakarta Selatan.

budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Budaya ini tercermin dalam nilai, norma, dan pola perilaku yang menjadi pedoman bagi karyawan dalam bekerja dan berinteraksi. Ketika nilai-nilai organisasi selaras dengan kebutuhan dan harapan karyawan, maka akan tercipta suasana kerja yang harmonis dan meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Klinik Tooth District Jakarta Selatan, ditemukan adanya kesenjangan antara budaya organisasi yang diharapkan dengan kondisi yang dirasakan saat ini. Perbedaan tersebut tercermin dalam berbagai aspek budaya kerja sebagaimana disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Perbandingan Kondisi Harapan dan Kondisi Riil Budaya Organisasi di Klinik Tooth District Jakarta Selatan

No	Indikator	Kondisi Harapan	Kondisi Rill
1.	Nilai & etika kerja	Lingkungan kerja yang suportif, nyaman, dan memperhatikan kesejahteraan karyawan	Lingkungan kerja lebih berfokus pada pencapaian kinerja dibandingkan kenyamanan karyawan
2.	Komunikasi internal	Komunikasi terbuka tanpa rasa sungkan dalam menyampaikan pendapat atau keluhan	Komunikasi cukup terbuka, namun karyawan masih merasa sungkan menyampaikan permasalahan
3.	Gaya kepemimpinan & dukungan manajemen	Kepemimpinan yang tegas namun empatik dan memperhatikan kondisi karyawan	Karyawan merasakan adanya tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi sehingga menimbulkan kelelahan
4.	Nilai & norma dalam organisasi	Nilai profesionalisme diterapkan seimbang dengan perhatian terhadap kondisi psikologis karyawan	Profesionalisme dan disiplin lebih dominan dibandingkan perhatian terhadap aspek psikologis

Kondisi ini menunjukkan adanya GAP antara budaya organisasi yang diharapkan dengan realitas yang dirasakan, sehingga perlu dikaji lebih lanjut perannya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Klinik Tooth District Jakarta Selatan.

kesejahteraan karyawan dapat dijelaskan melalui beberapa pendekatan. Salah satunya adalah Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (2010:35), yang menyatakan bahwa individu memiliki lima tingkat kebutuhan, mulai dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Dalam konteks organisasi, pemenuhan kebutuhan tersebut melalui gaji layak, jaminan kesehatan, lingkungan kerja yang aman, hubungan kerja yang harmonis, serta peluang pengembangan diri akan mendorong karyawan mencapai kepuasan dan kinerja optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Klinik Tooth District Jakarta Selatan, ditemukan adanya kesenjangan antara kondisi kesejahteraan karyawan yang diharapkan dengan realitas yang dirasakan. Perbedaan tersebut dapat dilihat pada berbagai aspek kesejahteraan sebagaimana disajikan dalam tabel berikut:

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13215
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Tabel 3. Perbandingan Kondisi Harapan Dan Kondisi Riil Kepuasan Kerja Karyawan di Klinik Tooth District Jakarta Selatan

No	Indikator	Kondisi Harapan	Kondisi Rill
1.	Kepuasan terhadap gaji & tunjangan	Karyawan mengharapkan gaji dan tunjangan yang layak serta sebanding dengan beban kerja	3 dari 5 karyawan merasa gaji yang didapat belum sesuai dengan beban kerja yang diterima
2.	Kesesuaian upah dengan beban kerja	Karyawan mengharapkan tugas & tanggung jawab seimbang serta sesuai dengan kapasitas kerja karyawan	Tuntutan pekerjaan yang cenderung tinggi terutama pada saat jumlah pasien meningkat.
3.	Kepuasan terhadap lingkungan kerjaa	Karyawan mengharapkan lingkungan kerja yang nyaman, mendukung serta kondusif secara fisik maupun psikologis	Tuntutan fisik serta psikilogis yang tinggi terhadap karyawan yang menimbulkan kurangnya kenyamanan lingkungan kerja
4.	Kepuasan terhadap pengembangan karir	Karyawan mengharapkan adanya pengembangan diri serta jenjang karir yang terstruktur	Belum adanya pengembangan diri dan jenjang karir yang terstruktur sehingga karyawan merasa belum memiliki prospek kerja jangka panjang

Kondisi ini menunjukkan adanya GAP antara kesejahteraan karyawan yang diharapkan dengan realitas yang dirasakan, sehingga perlu dikaji lebih lanjut perannya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Klinik Tooth District Jakarta Selatan.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena secara mendalam berdasarkan perspektif subjek penelitian. Menurut Creswell & Creswell, (2018:41), penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang digunakan untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang berasal dari individu atau kelompok terkait masalah social

Penelitian ini dilakukan pada Klinik Tooth District Jakarta Selatan, pencarian data-data dilakukan langsung ke lokasi Klinik, agar data yang diperoleh untuk penelitian ini terbukti kebenarannya. Dan data-data yang diperolah akan digunakan dalam pemecahan masalah dalam proses penelitian.

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data guna memperoleh hasil yang valid dan reliabel. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan mencakup observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Unit analisis merupakan salah satu komponen penting dalam penelitian kualitatif yang berkaitan dengan penentuan apa yang menjadi fokus atau kasus yang diteliti. Unit analisis membantu peneliti dalam menentukan batasan penelitian sehingga data yang diperoleh lebih terarah dan sesuai dengan tujuan penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

Pembahasan Kesejahteraan Karyawan di Klinik Gigi Tooth District

Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berperan dalam menciptakan rasa aman, kenyamanan, dan kepuasan kerja bagi karyawan. Menurut Afandi (2018), kesejahteraan karyawan adalah segala bentuk balas jasa tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13215
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

karyawan dalam bentuk fasilitas, pelayanan, maupun manfaat lain yang bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan kepuasan kerja. Pemberian kesejahteraan yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal karena merasa diperhatikan oleh organisasi.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Sutrisno (2019) menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan program yang diselenggarakan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan di luar kompensasi langsung, seperti jaminan kesehatan, perlindungan tenaga kerja, hak cuti, fasilitas kerja, serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Program kesejahteraan yang memadai dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan komitmen karyawan terhadap organisasi sehingga berdampak positif terhadap kinerja dan keberlangsungan perusahaan.

Berdasarkan kedua teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan tidak hanya berfokus pada pemberian kompensasi finansial, tetapi juga mencakup berbagai fasilitas, jaminan, perlindungan, dan pelayanan yang mampu memenuhi kebutuhan fisik maupun psikologis karyawan. Semakin lengkap program kesejahteraan yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan, motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian, kesejahteraan karyawan di Klinik Gigi Tooth District Jakarta Selatan telah diberikan melalui berbagai fasilitas kerja, insentif, fleksibilitas waktu kerja, serta dukungan kebutuhan operasional karyawan. Namun, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan seperti penyediaan BPJS kesehatan, hak cuti yang lebih optimal, dan perbaikan fasilitas kerja yang kurang memadai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan belum sepenuhnya terpenuhi secara maksimal.

Temuan penelitian ini sesuai dengan teori Hasibuan (2019), yang menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan balas jasa pelengkap yang diberikan perusahaan, baik dalam bentuk material maupun nonmaterial, untuk meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Kesejahteraan yang baik akan menciptakan rasa aman dan nyaman sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Muslimat (2022), serta Aulia & Agustina (2024) yang menjelaskan bahwa pemenuhan kesejahteraan karyawan melalui kompensasi yang layak, fasilitas kerja yang memadai, serta dukungan organisasi mampu meningkatkan semangat kerja dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

Hasil analisis SWOT menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan karyawan di Klinik Tooth District Jakarta Selatan memiliki beberapa kekuatan (strength), seperti tersedianya fasilitas kerja, sistem insentif, fleksibilitas jam kerja, serta perhatian manajemen terhadap kebutuhan karyawan. Namun, penelitian juga menemukan beberapa kelemahan (weakness) yang perlu menjadi perhatian, yaitu gaji dan tunjangan yang belum sepenuhnya sesuai dengan beban kerja, belum tersedianya BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, belum adanya jenjang karier yang jelas, serta beberapa fasilitas kerja dan APD yang mulai kurang memadai. Di sisi lain, terdapat peluang (opportunities) berupa kesempatan membangun sistem kesejahteraan yang lebih modern dan humanis serta peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program pengembangan karyawan. Akan tetapi, kondisi tersebut juga dihadapkan pada ancaman (threats) berupa risiko turnover karyawan, meningkatnya persaingan antar klinik gigi, serta potensi penurunan produktivitas akibat tekanan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, strategi yang dapat diterapkan adalah meningkatkan program kesejahteraan melalui penyediaan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, perbaikan fasilitas kerja dan APD, penyusunan jenjang karier yang lebih jelas, serta pengembangan program kesehatan mental dan pelatihan karyawan sehingga kesejahteraan dapat meningkat dan risiko turnover dapat diminimalkan.

Pembahasan Budaya Organisasi di Klinik Gigi Tooth District

Menurut Robbins dan Judge (2017), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi mencakup nilai, norma, dan keyakinan yang menjadi pedoman bagi karyawan dalam berperilaku serta menjalankan pekerjaannya. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan komitmen karyawan, serta mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis. Selain itu, Edison, Anwar, dan Komariyah (2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi dan menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Budaya yang positif, seperti kerja sama, komunikasi yang baik, dan saling mendukung antar karyawan, dapat meningkatkan kenyamanan kerja serta memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13215
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi di Klinik Gigi Tooth District Jakarta Selatan didominasi oleh nilai kekeluargaan, kerja sama tim, komunikasi yang baik, dan saling mendukung antar karyawan. Budaya tersebut menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga karyawan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di Klinik Gigi Tooth District Jakarta Selatan didominasi oleh nilai kekeluargaan, kerja sama tim, komunikasi yang baik, dan saling mendukung antar karyawan. Budaya tersebut menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga karyawan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya.

Temuan penelitian ini sesuai dengan teori Robbins & Judge (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang dapat memengaruhi perilaku dan cara kerja mereka. Budaya organisasi yang positif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kerja sama tim, serta memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Wibowo, 2021) serta Hidayat & Putri (2022) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi yang bersifat kekeluargaan dan partisipatif mampu meningkatkan hubungan interpersonal, rasa memiliki, serta keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Dalam analisis SWOT, budaya organisasi yang kuat menjadi salah satu kekuatan (strength) utama Klinik Tooth District Jakarta Selatan. Hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang baik memberikan peluang bagi klinik untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan serta memperkuat kerja sama antar bagian. Namun, penelitian juga menemukan adanya kelemahan (weakness) berupa keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan yang belum optimal karena sebagian besar keputusan masih berpusat pada pimpinan.

Oleh karena itu, strategi yang dapat dilakukan adalah memperkuat budaya organisasi yang sudah baik melalui peningkatan komunikasi dua arah, transparansi informasi, dan partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan sehingga peluang pengembangan organisasi dapat dimanfaatkan secara lebih optimal.

Pembahasan Kepuasan Kerja Karyawan di Klinik Gigi Tooth District

Menurut Robbins dan Judge (2017), kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa senang, nyaman, dan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, penghargaan, serta dukungan organisasi dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Selain itu, Afandi (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti kompensasi, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan kesempatan untuk berkembang. Semakin baik faktor-faktor tersebut terpenuhi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja karyawan di Klinik Gigi Tooth District Jakarta Selatan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, kerja sama tim yang baik, serta adanya penghargaan yang diberikan perusahaan. Kondisi tersebut membuat sebagian besar karyawan merasa nyaman dan betah bekerja di klinik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi kepuasan kerja di Klinik Tooth District telah sesuai dengan teori Robbins dan Judge (2017) serta Afandi (2018), di mana kepuasan kerja terbentuk melalui faktor lingkungan kerja, hubungan sosial antar karyawan, penghargaan, dan pemenuhan kebutuhan karyawan dalam bekerja. Namun, peningkatan aspek pengembangan karier dan pemberian penghargaan yang lebih terstruktur tetap diperlukan agar tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dipertahankan dan ditingkatkan secara berkelanjutan.

Temuan penelitian ini sesuai dengan teori Mangkunegara (2017), yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan pengembangan diri, serta penghargaan yang diberikan organisasi. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan semangat kerja, loyalitas, dan kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Lestari & Rahman (2021) serta Gunawan & Ardana (2020) yang menemukan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, kesempatan pengembangan karier, dan sistem penghargaan yang baik memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13215
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Hasil analisis SWOT menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang cukup baik merupakan salah satu kekuatan (strength) yang dimiliki Klinik Tooth District Jakarta Selatan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat menjadi peluang bagi organisasi untuk meningkatkan produktivitas, loyalitas karyawan, serta kualitas pelayanan kepada pasien. Akan tetapi, masih terdapat beberapa kelemahan (weakness) seperti belum optimalnya program pelatihan, pengembangan karier, dan kejelasan pembagian tugas sesuai kompetensi masing-masing karyawan Oleh karena itu, strategi yang dapat diterapkan adalah memanfaatkan kepuasan kerja yang sudah terbentuk untuk mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program pelatihan, pengembangan karier, dan sistem kerja yang lebih jelas sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih efektif.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai kesejahteraan karyawan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja karyawan di Klinik Tooth District Jakarta Selatan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Kesejahteraan karyawan di Klinik Tooth District Jakarta Selatan telah diberikan melalui berbagai bentuk fasilitas dan dukungan yang disediakan oleh manajemen, seperti pemberian gaji, bonus, insentif pasien, insentif lembur, insentif omzet, fasilitas kerja, serta fleksibilitas waktu kerja yang cukup baik. Selain itu, klinik juga menyediakan fasilitas pendukung pekerjaan sesuai kebutuhan masing-masing bagian, sehingga dapat membantu karyawan dalam menjalankan tugasnya. Namun demikian, berdasarkan hasil wawancara dengan para informan, masih terdapat beberapa aspek kesejahteraan yang belum terpenuhi secara optimal. Beberapa karyawan mengharapkan adanya BPJS Kesehatan, kejelasan hak cuti, dukungan kesehatan mental, serta perbaikan alat pelindung diri (APD) dan fasilitas kerja yang sudah kurang layak digunakan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan di Klinik Tooth District Jakarta Selatan sudah berjalan cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan agar dapat memenuhi kebutuhan karyawan secara lebih menyeluruh. Budaya organisasi yang diterapkan di Klinik Tooth District Jakarta Selatan didominasi oleh budaya kekeluargaan, kerja sama tim, dan komunikasi antar karyawan yang cukup baik. Suasana kerja yang harmonis membuat karyawan merasa nyaman, saling membantu, dan memiliki hubungan kerja yang positif. Budaya pelayanan kepada pasien, kekompakan tim, serta kegiatan seperti monthly meeting, gathering, dan makan bersama turut mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa kendala dalam penerapan budaya organisasi, khususnya terkait keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan masukan melalui monthly meeting, namun keputusan akhir masih banyak ditentukan oleh pimpinan sehingga beberapa masukan belum sepenuhnya terealisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi yang ada perlu terus dikembangkan melalui komunikasi yang lebih terbuka dan partisipatif agar tercipta lingkungan kerja yang lebih profesional dan nyaman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan dan budaya organisasi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Klinik Tooth District Jakarta Selatan. Kesejahteraan yang diberikan melalui insentif, fasilitas kerja, fleksibilitas waktu kerja, dan perhatian dari atasan mampu memberikan rasa nyaman serta meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sementara itu, budaya organisasi yang mengedepankan kekeluargaan, kerja sama tim, dan hubungan interpersonal yang baik menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga karyawan merasa betah dan nyaman bekerja. Kepuasan kerja karyawan terlihat dari adanya rasa bangga menjadi bagian dari klinik, keinginan untuk bertahan bekerja dalam jangka panjang, serta kenyamanan yang dirasakan dalam hubungan kerja sehari-hari. Namun demikian, kepuasan kerja masih dapat ditingkatkan melalui penyediaan program kesejahteraan yang lebih lengkap, pengembangan karier, pelatihan kerja yang berkelanjutan, kejelasan pembagian tugas, serta peningkatan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, semakin baik kesejahteraan karyawan dan budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan di Klinik Tooth District Jakarta Selatan.

Reference

1. Adi, G. P. K., Permana, A. I., & Mulyadi, E. (2022). Hubungan Antara Kesejahteraan dan Sistem Pengembangan Karir dengan Motivasi Kerja Pegawai Divisi Operasi SAR di Kantor Pencarian dan Pertolongan Banten. *PERSPEKTIF: Jurnal Ilmu Administrasi*, *4*(2), 113–127. https://doi.org/10.33592/perspektif.v4i2.3141
2. Andika, D., & Abidin, A. Z. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pabrik Tahu MDS Cabang Serpong. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *10*(2), 980–995. https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2224
3. Aulia, V., & Agustina, F. (2024). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kesejahteraan dan Kinerja Pegawai Klinik Pratama Promedika. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *10*(3), 1976–1984. https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2495
4. Dameria, L., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MMU Jakarta. *Jurnal Manajerial danKewirausahaan*, *4*(2),417–426. https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18241
5. Gunawan, I. G. A., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *9*(3), 945–964. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i03.p05

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13215
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

6. Gustiani, I. R., Irfana, T. B., Wijayanti, M., & Khan, M. A. (2024). Pengaruh Kesejahteraan dan Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pasar Tambun Kabupaten Bekasi. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*,*2*(3),2709–2715.https://doi.org/10.69718/ijesm.v2i3.309
7. Hidayat, R., & Putri, S. A. (2022). Analisis Iklim Komunikasi dan Budaya Organisasi Partisipatif dalam Meningkatkan Keterikatan Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, *7*(1), 45–56.
8. Hidayatullah, S., Fatimah, R., & El Munadiyan, A. (2024). Analisis Budaya Organisasi dan Motivasi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Karya Masyarakat Mandiri. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan (MAPIRA)*, *4*(1), 26–36. https://doi.org/10.71277/qfv1nt41
9. Indriyani, A., Saefulloh, M., & Riono, S. B. (2020). Pengaruh Diklat Kependidikan dan Kesejahteraan Guru terhadap Kualitas Guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Jamblang Kabupaten Cirebon. *Syntax Idea*, *2*(7), 86–96. https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v2i7.441
10. Istiqomah, & Andriyanto, I. (2018). Analisis SWOT dalam Pengembangan Bisnis (Studi pada Sentra Jenang di Desa Wisata Kaliputu Kudus). *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, *5*(2),363–382. https://doi.org/10.21043/bisnis.v5i2.3019
11. Kurniati, A. (2019). Analisis SWOT dalam Menentukan Strategi Pelatihan Keamanan Siber dan Sandi. *Jurnal Cendekia Niaga (JCN)*, *3*(2), 73–86. https://kudagang.kemendag.go.id/repo/id/eprint/83/
12. Lestari, D., & Rahman, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja Harmonit, dan Kesempatan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *9*(4), 1319–1330.
13. Muslimat, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Mutiara Sumber Rejeki di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *4*(4), 570–578. https://doi.org/10.32493/JEE.v4i4.22034
14. Prasada, D., Dwijayanti, K., & Astuti, A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Gloria Satya Kencana Gunung Sindur Bogor. *Jotika Journal in Management and Entrepreneurship*, *2*(1), 34–44. https://doi.org/10.56445/jme.v2i1.59
15. Qomar. (2019). Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Iqtishodiyah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, *5*(2). https://ejournal.unzah.ac.id/index.php/iqtishodiyah/article/view/93
16. Rahmawati. (2023). Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Ditinjau dari Work Life Balance. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, *3*(2). https://journals.unisba.ac.id/index.php/JRMB/article/view/2907
17. Riadi, M. (2022). Kesejahteraan Karyawan: Pengertian, Aspek, Jenis, dan Indikator.In *KajianPustaka.com.* https://www.kajianpustaka.com/2022/10/kesejahteraan-karyawan.html
18. Sari, Y. N., & Darmastuti, I. (2022). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Afektif dan Kesejahteraan Psikologis sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Permata Farish Group). *Diponegoro Journal of Management*, *11*(5). https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/36602
19. Wahyuni, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *5*(4), 723–734. https://doi.org/10.32493/JEE.v5i4.31590
20. Wood, M. J., Gray, D., & Jones, C. (2018). Right-wing authoritarianism as a predictor of pro-establishment versus anti-establishment conspiracy theories. *Personality and Individual Differences*, *138*, 163–166. https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.09.036

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13215
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)