

# ANALISIS KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN SAROLANGUN

NAVARIN KARIM<sup>1)</sup>, WAHYU ROHAYATI<sup>2)</sup>

<sup>1,2)</sup>Dosen FISIPOL Universitas Jambi

---

## ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun dan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. Penelitian ini mengambil sampel semua pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun dengan metode survei. Data primer diperoleh dengan menggunakan teknik kuisisioner, sedangkan teknik analisis data dengan menggunakan metode rentang skala. Metode yang digunakan untuk menganalisis data yang dihasilkan dari penelitian adalah analisis statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun secara umum berada pada tingkat puas, namun demikian masih ada faktor yang menunjukkan belum puas yaitu terhadap imbalan/balas jasa yang diterima. Hal ini menurut mereka karena pendapatan/imbalan yang mereka terima kurang sesuai dengan harapan serta ketidak jelasan jenjang karir dan lambannya promosi jabatan.*

*Kata kunci : kepuasan, kerja, pegawai*

---

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia atau pegawai dan organisasi ibarat dua sisi mata uang yang tidak bisa dipisahkan. Pegawai memegang peran utama sebagai operator dalam pengelolaan berbagai sumber daya lain yang dimiliki organisasi. Apabila pegawai memiliki produktivitas yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi. Di sisi lain, jika pegawainya bekerja tidak produktif, dalam arti pegawai tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah, maka tujuan atau kinerja organisasi sulit tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Produktivitas seorang pegawai dalam bekerja sangat tergantung pada semangat dan kepuasan dalam bekerja. Pegawai yang merasa puas akan mampu memberikan hasil yang lebih besar dari yang diharapkan, dan akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya, pegawai yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Organisasi harus berusaha untuk mengenali indikator kepuasan kerja pegawai dan faktor-faktor yang membuat pegawai puas bekerja. Dengan tercapainya kepuasan kerja pegawai maka produktivitaspun akan meningkat juga.

Sebagai unit pelayanan terhadap publik dibidang pendidikan bagi masyarakat di Kabupaten Sarolangun, Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun diharapkan dapat memberikan kinerja pelayanan yang baik dengan didukung peralatan yang lengkap dan tentu saja sumber daya manusia yang berkompeten. Kinerja pegawai secara positif tentu

saja dipengaruhi oleh kepuasan kerja pegawainya, indikasi terwujud atau tidaknya kepuasan kerja pegawai pada salah satunya dapat dilihat pada ragam bentuk tanggapan pegawai yang muncul terhadap aspek-aspek pekerjaannya.

Menurut Robbins, (1996) faktor-faktor penting yang mendorong kepuasan kerja antara lain kerja yang secara mental menantang, balas jasa, kondisi kerja yang mendukung dan rekan sekerja yang mendukung. Kepuasan kerja Pegawai dalam sebuah organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawainya akan dipengaruhi faktor-faktor tersebut. Organisasi diharapkan memberikan perhatian penuh terhadap faktor-faktor tersebut agar tercipta kepuasan kerja pegawai sehingga tercipta produktivitas pegawai dan pada akhirnya tujuan organisasi akan tercapai secara efektif dan efisien sesuai dengan harapan.

Dari berbagai pendapat maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya dalam organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Martoyo 2000, Hasibuan 2006 dan Ranupandoyo 2009).

Selanjutnya menurut (2009), menyatakan bahwa Manajemen Sumber daya manusia adalah kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian semua unsur yang menjadi kekuatan manusia untuk dipergunakan memenuhi kebutuhan manusia itu sendiri.

Menurut Flippo E.B. (2006) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut Handoko T.H., (2012), kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan.

Menuru Wood (2013), indikator kepuasan kerja diantaranya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan turn over. Secara umum, pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang baik cenderung memiliki kemangkiran yang relative rendah dibandingkan dengan pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Demikian halnya kepuasan kerja berpengaruh pada kecendrungan pegawai untuk tidak berhenti dan pindah kerja ke tempat lain. Pengertian pemberhentian dalam konteks ini tidak termasuk berhenti karena pensiun dan meninggal.

Riva'i (2006) berpendapat bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

Menurut Smith, Kendall, and Hulin (2004), faktor penyebab kepuasan kerja ialah bekerja pada tempat yang tepat, pembayaran yang sesuai, organisasi dan manajemen, supervisi pada pekerjaan yang tepat, dan orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat, sedangkan menurut As'ad (1995), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor Psikologik, faktor Sosial, faktor Fisik, dan faktor Finansial.

Dari survey awal yang dilakukan, peneliti menemukan ada beberapa keluhan yang timbul di kalangan pegawai terkait dengan kepuasan kerjanya, diantaranya yaitu : keluhan mengenai kejelasan jenjang karier, keluhan terhadap ketidakadilan pimpinan dan keluhan pegawai terhadap insentif yang mereka terima.

## **Tujuan Penelitian**

Untuk memperoleh gambaran mengenai kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun dan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini ada dua jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder, sedangkan sumber data dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun dan Bagian Kepegawaian Daerah Kabupaten Sarolangun. Data dikumpulkan melalui beberapa pendekatan, yaitu library Research dan field Research

## **Metode Analisis**

Metode Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis statistik deskriptif. Untuk mengetahui respon pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun terhadap faktor-faktor pendorong kepuasan kerja, digunakan skala likert yang membagi jawaban dari pertanyaan yang diberikan, terdiri dari:

1. Angka satu (1), mewakili respon “Sangat Tidak Puas”
2. Angka dua (2), mewakili respon “Tidak Puas”
3. Angka Tiga (3), mewakili respon “Kurang Puas”
4. Angka empat (4), mewakili respon “Puas”
5. Angka lima (5), mewakili respon “Sangat Puas”

Selanjutnya digunakan analisis tabulasi sederhana dan perhitungan rata-rata berbobot. Setiap jawaban responden dari pertanyaan yang diberikan, diberi bobot, cara menghitung skor adalah menjumlahkan seluruh hasil kali nilai masing-masing dibagi dengan jumlah total frekwensi. Hasil kuesioner yang telah ditabulasikan dan dirata-ratakan kemudian dipetakan dalam rentang skala yang mempertimbangkan informasi interval. Hasil yang diperoleh kemudian di konvermasi pada direct rating. Selain alat analisis diatas, dalam penelitian ini juga akan digunakan analisis *Chi Square* untuk mengetahui interdependensi antar variabel kepuasan kerja dan karakteristik demografi pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Karakteristik Responden**

Usia Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Sarolangun adalah jumlah pegawai dengan tingkat usia 20 – 30 tahun sebanyak 1 orang, pegawai usia 31 – 40 tahun sebanyak 24 orang, pegawai dengan usia 41-50 tahun sebanyak 17 orang dan pegawai usia di atas 50 tahun berjumlah 11 orang.

Tingkat pendidikan mencerminkan kecakapan dan keterampilan pegawai dalam bekerja, berdasarkan hasil penelitian terhadap 53 responden yang merupakan pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Sarolangun, dapat dilihat bahwa jumlah pegawai dengan tingkat pendidikan dibawah SLTA sebanyak tidak ada, sedangkan yang tamat SLTA sebanyak 3 orang, Diploma III sebanyak 14 orang, S1 sebanyak 24 orang orang, dan yang tamat S2 sebanyak 12 orang. Jadi Pegawai Negeri yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun didominasi pegawai yang mendidiknya Sarjana strata 1.

Dari hasil penelitian terhadap 53 pegawai negeri pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun, diketahui bahwa responden pria lebih banyak dari pada responden wanita, jumlah pegawai negeri Pria sebanyak 36 orang atau 67,9 % sedangkan jumlah responden atau pegawai negeri wanita sebanyak 17 orang responden atau 32,1%.

### **Analisis Tanggapan Responden Terhadap Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Kerja yang Secara Mental Menantang**

Pegawai akan merasa puas jika memperoleh tantangan dalam pekerjaannya, yaitu dapat berupa kesempatan untuk menggunakan keterampilannya, tugas yang beragam, kebebasan dalam bekerja dan beban kerja yang tidak terlalu berat. Hasil tanggapan responden untuk 4 pertanyaan pada kuesioner penelitian, dari hasil perhitungan nilai rata-rata yang dapat diketahui nilai rata-rata responden dalam variabel kerja yang secara mental menantang adalah sebesar 3,5. ini berarti bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun merasa puas terhadap tantangan yang mereka peroleh dalam pekerjaan, karena hasilnya berada pada skala 3,40 – 4,20 yang artinya respon pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun adalah puas.

Selanjutnya, tanggapan responden terhadap indikator variabel kerja yang secara mental menantang dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap indikator kesempatan menggunakan keterampilan, sebagian besar adalah skor 3 sebanyak 43%. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun merasa cukup puas terhadap kesempatan yang diberikan untuk menggunakan keterampilan mereka dalam bekerja. Indikator ragam tugas pekerjaan, Pegawai Universitas Jambi Kampus Sarolangun sudah merasa puas terhadap ragam tugas yang ditawarkan dalam pekerjaan, hal ini terlihat pada tanggapan responden yang sebagian besar memilih skor 3 yaitu sebanyak 42%.

Jika dilihat dari indikator beban kerja, pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun merasa cukup puas, mereka terkadang mendapatkan beban pekerjaan yang tidak terlalu berat, hal ini ditandai dengan tanggapan responden yang sebagian besar memilih skor 3 dan 4 yaitu masing-masing sebanyak 36%. Jika dilihat dari indikator kebebasan dalam bekerja, secara keseluruhan responden merasa cukup puas terhadap kebebasan yang diberikan dalam bekerja, dilihat dari jumlah tanggapan responden yang sebagian besar berada pada skor 3 yaitu 30%.

### **Balas Jasa**

Faktor balas jasa adalah sistem upah dan kebijakan promosi yang adil. Faktor balas jasa dalam penelitian ini dilihat dengan 4 indikator yaitu pendapatan yang sesuai harapan, kebijakan promosi, jenjang karir/kesempatan untuk berkembang, dan kesesuaian imbalan dengan pekerjaan. Tanggapan responden terhadap variabel balas jasa, dan berdasarkan hasil perhitungan nilai rata-rata dapat diketahui nilai rata-rata responden dalam variabel balas jasa adalah 3,5 yaitu berada pada skala 3,40 – 4,20 yang artinya respon yang dirasakan pegawai adalah puas, hal ini berarti bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun merasa puas terhadap imbalan / balas jasa yang mereka terima.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap faktor balas jasa indikator kesesuaian pendapatan dengan harapan secara keseluruhan responden merasa kurang puas,

responden merasa bahwa pendapatan yang diterima kurang sesuai dengan harapan mereka, hal ini diindikasikan dengan jumlah respon terbanyak pada skor 3 yaitu 40%. Jika dilihat dari indikator kebijakan promosi, secara keseluruhan responden merasa kurang puas, kebijakan promosi yang berlaku dirasakan kurang sesuai dengan harapan, hal ini dilihat dari jumlah respon terbanyak pada skor 3 yaitu 47%.

### **Kondisi Kerja Yang Mendukung**

Kondisi kerja yang mendukung akan memberikan kenyamanan dan memberi kemudahan bagi pegawai dalam mengerjakan tugas dengan baik. Faktor kondisi kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun dilihat dengan 4 indikator yang meliputi kondisi ruangan kerja, kondisi lingkungan kerja, peralatan penunjang pekerjaan, dan fasilitas pelayanan. Tanggapan responden terhadap kondisi kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun dan berdasarkan hasil perhitungan nilai rata-rata, didapat nilai rata-rata responden dalam variabel kondisi kerja yang mendukung adalah sebesar 3,5 yaitu berada pada skala 3,40 – 4,20 yang artinya respon yang dirasakan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun adalah puas. Hal ini mengindikasikan bahwa, pegawai merasa bahwa kondisi kerja kurang mendukung dalam menciptakan kenyamanan dan kemudahan bagi pegawai dalam mengerjakan tugasnya dengan baik.

### **Rekan Sekerja Yang Mendukung**

Rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Faktor rekan sekerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun dalam penelitian ini dilihat dari 4 indikator yang meliputi Dukungan/ Kerja sama dari rekan kerja, Sikap Atasan, Saran teknis dari Atasan, dan Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan. Tanggapan responden terhadap variabel rekan kerja yang mendukung, dan dari hasil perhitungan nilai rata-rata, nilai rata-rata responden dalam variabel rekan kerja yang mendukung adalah sebesar 3,6. ini berarti bahwa pegawai merasa puas terhadap dukungan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan, karena hasilnya berada pada skala 3,40 – 4,20 yang artinya respon yang dirasakan pegawai terhadap variabel dukungan rekan kerja adalah puas.

Tanggapan responden terhadap indikator Dukungan/ Kerja sama dari rekan kerja, skor 4 memiliki frekuensi terbanyak dengan jumlah persentase 57%, hal ini memiliki makna bahwa responden yang merupakan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun memperoleh dukungan dan kerja sama yang baik dari rekan kerja. Pada indikator yang kedua, yaitu sikap atasan, respon terbanyak ada pada skor 4 sebanyak 53%. Skor 4 mengindikasikan bahwa responden merasa puas terhadap sikap atasan yang sering menunjukkan sikap yang ramah kepada para bawahannya.

Selanjutnya, jika dilihat pada indikator ketiga, yaitu saran dan nasehat dari atasan, frekwensi terbanyak adalah skor 4 dengan persentase 40%. Secara keseluruhan, pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun merasa puas terhadap arahan atasan dalam bekerja, karena atasan sering memberikan saran dan nasehat teknis dalam membantu pelaksanaan pekerjaan.

Dilihat dari indikator keterlibatan dalam pengambilan keputusan, secara keseluruhan, responden yang merupakan pegawai Universitas Jambi Kampus Sarolangun merasa puas karena sering dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan

yang berkaitan dengan pekerjaan, hal ini ditandai dengan jumlah respon pada skor 4 dengan persentase sebesar 53%.

### Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun

Kepuasan kerja pegawai adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun, dalam penelitian ini dilihat dari 4 variabel yang meliputi pekerjaan yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung.

Dengan menggunakan analisis *direct rating*, dapat ditentukan peringkat respon pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun mengenai kepuasan kerjanya, dari hasil perhitungan variabel faktor yang digunakan sebagai berikut:

**Tabel 1. Tabel Direct Rating Respon Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun Mengenai Kepuasan Kerja.**

Pekerjaan yang secara mental menantang	17,5	
Balas Jasa	17,5	
Kondisi kerja yang mendukung	17,5	
Rekan kerja yang mendukung	<u>18,0</u>	+
	<b>70,5</b>	

  

Respon Sangat tidak puas	Respon Tidak puas	Respon Kurang puas	Respon Puas	Respon Sangat Puas
0	20	40	60	80

Sumber : Data diolah, 2018

Dari Tabel *direct rating* diatas, dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun adalah “puas”. Melalui analisis *Direct Rating* didapat nilai sebesar 70,5, jika nilai ini dimasukkan kedalam tabel, nilai ini terletak pada rentang skala 60 – 80, artinya respon pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun mengenai kepuasan kerja adalah Puas.

### Kesimpulan

Kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun berada pada tingkat puas, yang memiliki makna bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun merasa puas terhadap unsur-unsur pekerjaan mereka dan secara keseluruhan serta bersikap positif dalam menjalani pekerjaan mereka.

Masih banyak pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun merasa kurang puas terhadap imbalan/balas jasa yang diterima. Hal ini menurut mereka karena pendapatan/imbalan yang mereka terima kurang sesuai dengan harapan serta ketidakjelasan jenjang karir dan lambannya promosi jabatan.

Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun berpendapat terhadap kondisi kerja dan dukungan rekan kerja secara umum merasa puas, hal ini dapat dilihat dari

kondisi ruangan kerja yang baik, penataan lingkungan kerja yang baik dan peralatan penunjang pekerjaan yang cukup lengkap.

### **Saran**

Ketidakpuasan pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun dapat diatasi dengan menyesuaikan beban kerja yang mereka tanggung dengan waktu kerja, pihak pimpinan dapat mengambil langkah untuk menyesuaikan beban kerja pegawai sesuai dengan kapasitasnya, menambah beban kerja bagi yang masih kurang dan mengkaji kembali sistem imbalan/gaji/bonus yang diberikan

Kebijakan yang berhubungan dengan mutasi dan promosi harus diperhatikan dengan baik. Pimpinan harus melakukan penyesuaian terhadap kebijakan promosi, apakah telah sesuai dengan harapan pegawai, yaitu sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja pegawai.

Sehubungan dengan kesempatan berkarir, pimpinan harus memberi peluang dan kesempatan seluas-luasnya bagi para pegawai dalam pengembangan jabatannya dan memperluas kesempatan berkarir.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anonim. Psikologi Kepegawaian. 2001. Badan Kepegawaian Negara. Jakarta.
- As'ad, M. 1995. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Psikologi Industri. Liberty. Yogyakarta.
- Flippo, B.E. 2006. Manajemen Personalialia. Terjemahan Moh. Mas'ud. Erlangga. Jakarta.
- Handoko, T.H. 2012. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. BPF, Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: PT BPF – Jogjakarta
- Riva'i. V. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Murai Kencana. Jakarta.
- Robbins, S.P. 1996. Perilaku Organisasi. PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. (2009). Manajemen Personalialia. Yogyakarta: BPF.
- Smith, Kendall, & Hulin. (2004). Prilaku Organisasi (7 ed.). (Munandar, Penerj.) Jakarta: Erlangga.
- Wood, Julia T. 2013. Komunikasi Interpersonal Interaksi Keseharian, Edisi 6. Jakarta : Salemba Humanika.