

## MAKNA *JOB SATISFACTION* BAGI KARYAWAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR

Anissa Eka Ayu Riyadi

Universitas Negeri Surabaya

Email: anissa.18040@mhs.unesa.ac.id

### **Abstract**

*Individuals attach great significance to job fulfillment. Individuals have varying levels of job satisfaction based on their respective value systems. Higher levels of satisfaction are experienced when more parts of the work are in accordance with the desires of the individual, and lower levels of satisfaction are experienced when fewer aspects of the work are in agreement with the desires of the individual. Numerous elements influence job happiness, including (1) fair and appropriate compensation, (2) right placement based on skill, (3) the difficulty of the work, (4) the work environment and culture, and (5) appropriate equipment. executing the work, (6) the leader's approach to leadership, and (7) if the labor is boring or not. Employee work satisfaction has a significant impact on the leader's leadership attitude. Employees are satisfied with their jobs under participative leadership because they are actively involved in determining the company's policies. Authoritarian leadership results in low job satisfaction among employees. Efforts to boost job happiness include modifying the work structure, modifying the compensation structure, giving flexible work hours, and holding supplementary programs. With these numerous efforts, it is anticipated that the organization would be able to produce pleasant working conditions so that job satisfaction can be realized. keywords*

**Keywords:** *job satisfaction, employees, east java*

### **Abstrak**

Kepuasan kerja adalah hal yang sangat penting bagi individu. Individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang beragam berdasarkan sistem nilai masing-masing. Tingkat kepuasan yang lebih tinggi terjadi ketika lebih banyak bagian dari pekerjaan sesuai dengan keinginan individu, dan tingkat kepuasan yang lebih rendah terjadi ketika lebih sedikit aspek pekerjaan sesuai dengan keinginan individu. Banyak elemen yang mempengaruhi kebahagiaan kerja, termasuk (1) imbalan yang adil dan sesuai, (2) penempatan yang tepat berdasarkan kemampuan, (3) tingkat kesulitan pekerjaan, (4) lingkungan kerja dan budaya, (5) peralatan yang sesuai untuk menjalankan pekerjaan, (6) pendekatan kepemimpinan pemimpin, dan (7) apakah pekerjaan tersebut membosankan atau tidak. Kepuasan kerja karyawan memiliki dampak yang signifikan pada sikap kepemimpinan pemimpin. Karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka di bawah kepemimpinan partisipatif karena mereka terlibat secara aktif dalam menentukan kebijakan perusahaan. Kepemimpinan otoriter menyebabkan kepuasan kerja yang rendah di kalangan karyawan. Upaya untuk meningkatkan kebahagiaan kerja termasuk memodifikasi struktur kerja, memodifikasi struktur imbalan, memberikan jam kerja yang fleksibel, dan menyelenggarakan program tambahan. Dengan berbagai upaya ini, diharapkan organisasi dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman sehingga kepuasan kerja dapat tercapai.

**Kata kunci:** *kepuasan kerja, karyawan, Jawa Timur*

## PENDAHULUAN

Pada hakekatnya kebutuhan hidup manusia tidak hanya bersifat material, tetapi juga immaterial, terdiri dari suatu jenis kebanggaan dan pemenuhan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan hidup. Kepuasan ini menggelikan, tidak berwujud, dan hanya bergantung pada sejauh mana pekerjaan itu memenuhi harapan seseorang. *Job satisfaction* adalah keadaan emosional positif atau negatif di mana pekerja mengevaluasi pekerjaan

mereka (Sujati 2018). *Job satisfaction* yang dirasakan karyawan akan membuat karyawan berkembang dan loyal atas pekerjaan mereka. (Hasibuan 2013) *Job satisfaction* adalah perasaan yang menyenangkan dan menggemari pekerjaannya. Sikap ini tercermin dalam etos kerja, kedisiplinan, dan pencapaian kerja.

*Job satisfaction* dapat dinikmati di tempat kerja, di luar pekerjaan, atau kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Mauli and Mukaram 2016). Suatu keadaan yang menyenangkan atau secara emosional positif yang dihasilkan dari evaluasi seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya. (Kionggono 2015) menunjukkan bahwa seorang karyawan merasa puas atas pekerjaan yang dilakukannya.

*Job satisfaction* merupakan salah satu aspek terpenting dalam mencapai prestasi kerja yang optimal. Tentu saja, jika seseorang cukup dengan pencapaiannya, maka mereka akan berusaha sebaik mungkin untuk melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas karyawan dan hasil kerja akan meningkat secara optimal. *Job satisfaction* adalah sikap atau sentimen terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Menurut definisi ini, *job satisfaction* bukanlah konsep tunggal. Selain itu, seseorang mungkin relatif senang dengan satu bagian dari pekerjaan mereka sementara tidak puas dengan satu atau lebih aspek. (Kreitner and Anggelo 2005). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana makna *job satisfaction* bagi karyawan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Job satisfaction*

Menurut (Kionggono 2015) *Job satisfaction* adalah emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari evaluasi pekerjaan dan pengalaman kerja seseorang. Ada tiga dimensi mendasar untuk tujuan kerja. Awalnya, kepuasan merupakan reaksi emosional terhadap lingkungan kerja. Dengan demikian, *job satisfaction* dapat dilihat dan diantisipasi. Kedua, *job satisfaction* ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diperoleh atau apakah hasil yang dicapai memenuhi harapan. Selain itu, *job satisfaction* menjelaskan perilaku. Menurut definisi ini, *job satisfaction* adalah respon emosional seseorang terhadap pekerjaannya.

*Job satisfaction* merupakan salah satu bentuk sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan rekan kerja, lingkungan kerja, serta imbalan yang diterima sebagai bentuk penghargaan atas usahanya (Sholikah and Frianto 2022). Menurut (Sembiring and Tanjung 2021) *job satisfaction* adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima seorang karyawan dan jumlah imbalan yang menurut mereka seharusnya mereka terima. Berbeda dengan pendapat (Asir, Yusuf, and Ardianto 2022) bahwa *job satisfaction* sebagai pikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang, yaitu sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan keadaan emosional pekerja, dimana terdapat titik temu antara segala sesuatu berupa pelayanan yang diberikan oleh pekerja dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

*Job satisfaction* adalah suatu sensasi yang baik dan cara seseorang menikmati pekerjaannya. Hal ini tercermin dalam etos kerja, disiplin, dan prestasi kerja (Hasibuan 2013). *Job satisfaction* dapat dinikmati di tempat kerja, di luar pekerjaan, atau kombinasi

dalam dan luar pekerjaan (Mauli and Mukaram 2016). Suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau baik yang timbul dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja mencerminkan kepuasan karyawan terhadap tugas yang dilakukan (Kionggono 2015). Menurut (Ali and Wardoyo 2021) *Job satisfaction* dapat memengaruhi kinerja karyawan karena ketika karyawan mengalami kepuasan kerja, maka mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri yaitu menjadikan lebih efektif. Oleh karena itu, perusahaan juga harus memperhatikan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Seperti gaji, kondisi lingkungan kerja, promosi, hubungan kerja, keadilan, dan pemenuhan kebutuhan karyawan. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan bisa mengoptimalkan kinerja yang mereka miliki.

### **Aspek *Job satisfaction***

Menurut (Kingkin, Rasyid, and Arjanggi 2022) terdapat beberapa aspek dalam *Job satisfaction*, diantaranya: (a). Aspek psikologis yaitu aspek yang terkait dengan psikologi karyawan yang meliputi minat, kedamaian di tempat kerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan ketrampilan; (b). Aspek sosial yaitu aspek yang terkait dengan interaksi sosial yang baik antar karyawan dengan atasannya, maupun karyawan dengan jenis pekerjaan yang berbeda; (c). Aspek fisik yaitu aspek yang terkait dengan keadaan fisik lingkungan kerja, pengaturan waktu kerja, peralatan kerja dan kondisi kesehatan karyawan; (d). Aspek finansial yaitu aspek yang terkait dengan kesejahteraan karyawan termasuk sistem dan besaran gaji, jaminan sosial, fasilitas, promosi dan tunjangan lainnya.

Menurut (Wenno 2018) terdapat aspek-aspek *Job satisfaction* yaitu: (a). Gaji (*pay*) yaitu kepuasan terhadap gaji dan kenaikan gaji. (b). Promosi (*promotion*) yaitu kepuasan akan mendapatkan kesempatan promosi. (c). Kepemimpinan (*supervision*) yaitu kepuasan terhadap perilaku pemimpin. (d). Tunjangan (*fringe benefits*) yaitu kepuasan akan keuntungan atau tunjangan yang didapatkan. (e). Penghargaan dari perusahaan (*contingen rewards*) yaitu kepuasan terhadap *reward* yang diberikan terhadap performa yang baik. (f). Prosedur kerja (*operating conditions*) yaitu kepuasan terhadap peraturan-peraturan dan prosedur perusahaan. (g). Rekan kerja (*co-workers*) yaitu kepuasan terhadap rekan kerja. (h). Sifat pekerjaan (*nature of work*) yaitu kepuasan terhadap tipe pekerjaan yang dilakukan. (i). Komunikasi (*communication*) yaitu kepuasan akan komunikasi yang terjalin didalam organisasi.

Berbeda dengan pendapat (Luthans, Purwanti, and Yuwono 2006) *Job satisfaction* memiliki beberapa aspek yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting pekerjaan yang dapat ditanggapi oleh seseorang. Aspek tersebut yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*Work Itself*)
- b. Atasan (*Supervision*)
- c. Teman sekerja (*Co-Workers*)
- d. Promosi (*Promotion*)
- e. Gaji/Upah (*Pay*)

### **Kerangka Berpikir**

Kerangka berpikir ialah deskripsi konseptual tentang bagaimana teori terhubung ke banyak aspek yang telah disorot sebagai perhatian kritis (Sugiyono 2017). Menurut (Luthans, Purwanti, and Yuwono 2006), terdapat beberapa aspek *job satisfaction* yang dapat digunakan untuk mengungkapkan ciri khas penting pekerjaan dan bagaimana individu mampu menanggapi. Aspek tersebut yaitu:

- Pekerjaan itu sendiri (*Work Itself*), setiap pekerjaan menuntut tingkat keahlian tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Kesulitan pekerjaan dan persepsi seseorang bahwa bakatnya diperlukan untuk melakukannya akan meningkatkan atau mengurangi kebahagiaan pekerjaan.
- Supervisor (*Supervisi*), atasan yang baik adalah yang mengakui dan menghargai usaha karyawannya. Selain sebagai atasan, atasan juga dapat dianggap sebagai figur ayah/ibu/sahabat oleh bawahan.
- Partner* kerja adalah elemen yang mengikat karyawan dengan atasan mereka dan karyawan lain, baik mereka melakukan jenis pekerjaan yang sama atau berbeda.
- Promosi merupakan faktor yang berkaitan dengan ada tidaknya peluang peningkatan karir selama bekerja.
- Gaji/Upah (*Pay*) merupakan penentu dalam menentukan terpenuhi atau tidaknya kebutuhan hidup seorang karyawan



Sumber: Data diolah (2022)

**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

## METODE

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kualitatif. Hasil penelitian kualitatif tidak dapat dicapai dengan menggunakan proses statistik atau jenis perhitungan lainnya. Wawancara dan observasi merupakan dua strategi yang sering digunakan untuk memperoleh data dengan menggunakan metodologi kualitatif. Subyek penelitian ini adalah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. Dua orang pekerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur menjadi narasumber dalam penelitian ini. Dua wawancara dilakukan dengan Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Tidak Tetap untuk mendapatkan data. Dalam penelitian kualitatif, data deskriptif seperti makalah pribadi, catatan lapangan, kegiatan responden, dokumen, dan data lainnya dikumpulkan (Prastowo

2012). Menurut (Nazir 2005), Penelitian deskriptif meneliti situasi saat ini dari sekelompok individu, subjek, serangkaian kondisi, sistem ide, atau kategori kejadian. Tujuan penelitian kualitatif adalah untuk secara sistematis, faktual, dan tepat mencirikan fakta, karakteristik, dan keterkaitan fenomena secara eksplisit. Menurut (Mantra 2004), penelitian deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan realitas sosial yang kompleks yang ada di masyarakat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut (Simanjuntak Trinovela 2021) *Job satisfaction* adalah keadaan emosional positif dan negatif di mana seseorang memandang pekerjaan mereka. Konsep *job satisfaction* didefinisikan sebagai pengalaman emosional positif yang dimiliki individu saat bekerja (Mathis, Jackson, and Angelica 2006). Ketika harapan seseorang tidak terpenuhi, ketidakpuasan terjadi kemudian. Menurut (As'ad 2008) *job satisfaction* adalah bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka. *Job satisfaction* adalah hasil interaksi antara karyawan dan tempat kerja. Setiap individu akan memiliki tingkat *job satisfaction* yang berbeda-beda tergantung dari nilai- nilai yang dijunjungnya.

Dalam suatu instansi/perusahaan, selalu menggunakan alat ukur untuk mengukur *job satisfaction* karyawan. Untuk mengukur *job satisfaction*, perlu menggunakan indikator yang dapat dijadikan acuan untuk mengetahui apakah inividu tersebut merasa puas dengan pekerjaannya atau tidak. (Luthans, Purwanti, and Yuwono 2006), menerangkan ada beberapa tolak ukur penilaian *job satisfaction*: (a). Pekerjaan itu sendiri yaitu fakta yang ditemukan bahwa karyawan diberi tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk mengambil lebih banyak tanggung jawab dalam pekerjaan mereka. (b). Kesesuaian antara pekerjaan dan orangnya yaitu berhubungan dengan seberapa konsisten karyawan dalam cara mereka bertindak dan siapa mereka. (c). Gaji dan peluang untuk maju yaitu untuk menjadikan sebuah acuan untuk berkesempatan naik ke posisi yang lebih tinggi serta seberapa baik gaji dan upah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. (d). Sikap *partner* kerja, manajer, dan pemimpin lainnya di tempat kerja yaitu kemampuan untuk berbicara dengan *partner* kerja, bos, atau orang lain di tempat kerja. tingkat hubungan dengan *partner* kerja, tingkat dukungan dari *partner* kerja ketika kondisi kerja sulit, dan tingkat bantuan dari atasan. Jika perusahaan dapat memperoleh skor yang lebih tinggi dari standar yang digunakan untuk mengukur *job satisfaction*, maka perusahaan telah melakukannya dengan baik. menjamin bahwa karyawannya senang dengan pekerjaan mereka. Jika perusahaan tidak dapat memenuhi standar untuk mengukur *job satisfaction*, maka perusahaan tidak dapat membuat karyawannya senang dengan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi pada penelitian ini dengan beberapa informan yang telah membantu dalam penelitian ini, menghasilkan transkrip wawancara perihal makna *job satisfaction* pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai berikut:

### Pekerjaan itu sendiri

Informan 1 mengatakan bahwa bekerja di BKD cukup puas dikarenakan fungsional jabatan sesuai dengan tatanan struktur organisasi dan sesuai jobdesk yang ia kerjakan sebagai Analis SDM Aparatur Ahli Pertama, meliputi sebagai berikut: (a). menyusun

kebutuhan aparatur sipil negara sesuai pedoman dan peraturan perundang-undangan; (b). menyusun kerangka kerja pangkat dan jabatan aparatur sipil negara sesuai pedoman dan peraturan perundang-undangan; (c). menyusun kerangka kerja pengembangan karier aparatur sipil negara sesuai pedoman dan peraturan perundang-undangan; (d). menyusun kerangka kerja promosi aparatur sipil negara sesuai pedoman dan peraturan perundang-undangan; (e). menganalisis proses promosi aparatur sipil negara; (f). menyusun kerangka kerja mutasi aparatur sipil negara sesuai pedoman dan peraturan perundang-undangan, dan beberapa tugas lainnya yang sudah tertulis pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. Informan 1 juga menyatakan “bekerja di BKD juga dapat mengexplore diri dengan berbagai macam tantangan misal pekerjaan diluar dan pekerjaan inti”. Namun, kepuasan kerja yang dirasakan oleh informan 2 lebih sederhana. Saat dilaksanakan wawancara informan 2 hanya memberikan jawaban kepuasan kerja yaitu lebih ke lingkungan kerja yang nyaman dengan fasilitas yang diberikan oleh kantor BKD, tidak hanya lingkungan kerja informan 2 juga mengatakan bahwa puas dengan peran hubungan yang vertical dan horizontal. Informan 2 juga merasakan syukur di umur yang masih muda bisa bekerja di instansi BKD yang bekerja untuk provinsi. Didalam aspek pekerjaan itu sendiri baik informan 1 maupun informan 2 menyatakan puas dengan pekerjaannya karena sesuai dengan minat dan bidang kompetensinya. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fazila et al. 2022) yang berjudul “Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK, Kantor Cabang Mattoangin”. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa pekerjaan yang dilimpahkan kepada karyawan berdasarkan atas kemampuan dan pengalamannya. Sehingga karyawan memiliki kepercayaan diri yang tinggi untuk dapat bekerja dengan seluruh kemampuannya. Namun, hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (William et al. 2019) yang berjudul “Analisis Kepuasan Kerja Karyawan CV. Mitra Belawan Fishing Medan”. Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian kualitatif. Dari hasil penelitian ini karyawan kurang puas dengan pekerjaan mereka, karena kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan.

### **Supervisi**

Informan 1 memberikan pernyataan dengan cukup puas atas kepemimpinan atasannya dikarenakan atasan cukup jelas saat memberikan intruksi terkait tugas yang diberikan. Informan 2 juga menyatakan jika puas dengan peran atasan di kantor dikarenakan atasan di BKD cukup adil dan tidak membedakan saat memberikan instruksi kepada PNS maupun PTT. Dari pernyataan diatas baik informan 1 maupun informan 2 menyatakan puas dengan sikap atasan mereka karena alasan yang berbeda. Mereka mengklaim bahwa atasannya sangat adil dan tegas, karena ketika bawahan telah melakukan kesalahan dan menerima hukuman yang wajar dan tidak berlebihan, dan ketika sedang sakit, atasannya memahami kondisinya dan memberinya tugas yang lebih mudah. Hal tersebut yang membuat informan 1 dan informan 2 segan terhadap atasannya, karena tidak semua atasan melakukan hal yang

sama. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Angita, Rinofah, and Sari 2021) yang berjudul “Analisis Kepuasan Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung”. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa aspek supervisi yang dilakukan di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung tergolong “Puas”. Kebijakan supervisi terencana terhadap kinerja perawat. Ketika suatu masalah ditemukan, supervisi langsung menyelesaikannya dengan bahawannya. Supervisi selalu memberikan arahan dan motivasi yang baik dalam berkomunikasi. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Han et al. 2019) yang berjudul “Analisis Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Karyawan Di Sekolah En Mandarin – Medan”. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian tentang kepuasan kerja pegawai di EN Mandarin School Medan dapat disimpulkan bahwa interaksi antar pegawai di EN Mandarin berjalan dengan baik, hubungan pimpinan dengan pegawai terjalin dengan baik, pegawai EN Mandarin memiliki tanggung jawabnya dalam perusahaan, sebagian karyawan puas dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan, dalam hal kompensasi sebagian karyawan puas dengan gaji.

### **Temannya kerja**

Dalam aspek ini ada perbedaan antara informan 1 dengan informan 2, karena menurut informan 1, hubungan informan 1 dengan partner kerja memiliki hubungan yang bisa dibilang cukup positif, karena informan 1 sebelum membuat pilihan, ia sering melakukan diskusi, meminta masukan, dan konsultasi dengan partner kerjanya. Sedangkan dari apa yang dinyatakan oleh informan 2 hubungan partner kerja masih sebatas menjalin hubungan diluar jam kerja misal mereka melakukan makan bersama di kantin saat istirahat jam makan siang. Hubungan informan 2 dengan karyawan di departemen lain tidak terlalu erat atau mungkin informan 2 masih anak baru yang bekerja di BKD. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kionggono 2015) yang berjudul “Studi Deskriptif Kepuasan Kerja Karyawan CV Lancar Jaya”. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisa kualitatif deskriptif melalui wawancara dan mendapatkan informasi berupa kata atau gambar terkait dengan variable-variable yang diteliti. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa karyawan merasa puas dalam kepemimpinan penyelia mereka, promosi dan teman sekerja mereka, akan tetapi karyawan merasa tidak puas dengan gaji dan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Angraini et al. 2022), yang berjudul “Peranan Pemimpin Dalam Peningkatan Kepuasan Kerja Di Kecamatan Mandiangin Koto Selayan Kota Bukittinggi”. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisa kualitatif yang dilakukan secara langsung dengan cara melihat dan menganalisis fakta dilapangan. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa sejumlah pegawai yang memiliki sisi positif seperti mau membantu rekannya saat dalam kesulitan dan bekerja sama satu sama lain. Sedangkan sisi negatifnya seperti beberapa pegawai yang kurang memperhatikan sekitarnya dan hanya fokus pada dirinya sendiri.

### **Promosi**

Informan 1 mengungkapkan bahwa dia senang dengan promosi yang dia terima dari perusahaan karena dia telah bekerja keras dan percaya bahwa dia pantas mendapatkan promosi tersebut. Proses promosi yang di berikan adalah saat calon penerima mendapatkan rekomendasi dari atasannya dan saat menerima rekomendasi tersebut dilaksanakanlah pra jabatan atau pendidikan dan pelatihan selama minimal 6 bulan. Setelah itu calon penerima promosi mendapatkan promosi yang di tawarkan. Penawaran tersebut hanya berlaku untuk karyawan yang sudah bekerja dengan minimal masa kerja selama 2 tahun. Informan 2 tidak banyak menjawab pertanyaan terkait promosi dikarenakan beliau masih Pegawai Tidak Tetap dalam instansi BKD. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kanada 2021), yang berjudul “Analisis Kepuasan Kerja Guru Di SMK Negeri 1 Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir”. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisa kualitatif. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa kesempatan promosi sudah baik, semua guru diberikan kesempatan promosi atau mengembangkan karirnya tanpa membedakan senioritas maupun status. Setiap guru diberikan kesempatan baik guru berstatus PNS maupun honorer untuk mengajar dan mengikuti pelatihan. Namun, hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakuka oleh (Rahmadhan Harapan 2020) yang berjudul “Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di CV. Rezeki Medan”. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa pelaksanaan kebijakan promosi pada perusahaan tidak selalu konsisten, padahal dulunya perusahaan selalu konsisten dengan kebijakan tersebut.

### **Upah**

Informan 1 menyatakan cukup puas dengan gaji yang diterimanya, dikarenakan gaji yang diperoleh di BKD berbeda dengan yang berkerja di Pemerintahan Kota, tidak hanya itu informan 1 juga menyatakan puas karena gaji pokok yang diterima tidak pernah terlambat, namun berbeda dengan penerimaan remunerasi yang terkadang terdapat keterlambatan. Informan 2 juga menyatakan puas dengan gaji saat bekerja di BKD karena upah yang diberikan tidak pernah ada keterlambatan dan kompensasi perjalanan dinas yang tidak ada perbedaan antara pegawai tidak tetap dengan pegawai PNS. Dari pernyataan tersebut, baik informan 1 maupun informan 2 merasa puas dengan gaji yang mereka terima, karena gaji mereka tidak kurang untuk biaya hidup maupun gaya hidup. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Limanjaya 2018), yang berjudul “Kepuasan Kerja Karyawan PT. KPP Cabang Surabaya”. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa dalam hal gaji menurut karyawan sudah sesuai, karena gaji yang diterima juga berdasarkan besar kecilnya tanggung jawab dan kontribusi yang dilakukan dan terdapat tambahan lain seperti tunjangan hari raya dan asuransi kesehatan. Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Safhira and Suarmanayasa 2021) yang berjudul “Analisis Kepuasan Kerja Pada Guru di SMK Negeri 3 Singaraja”. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisa deskriptif kualitatif. Temuan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penyebab rendahnya kepuasan kerja yang dialami karyawan disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu keterlambatan pemberian gaji.

## KESIMPULAN

Adapun intisari dari penelitian ini dapat dikemukakan dari menyimpulkan hasil pembahasan & tinjauan pustaka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Individu menempatkan nilai signifikan *pada job satisfaction*. Tingkat *job satisfaction* setiap individu tenaga kerja bergantung pada sistem nilainya yang unik. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dilaporkan, semakin besar jumlah komponen pekerjaan yang selaras dengan keinginan individu. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat kebahagiaan, semakin sedikit bagian pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu.
2. Beberapa faktor yang mempengaruhi *job satisfaction*, antara lain: a. Remunerasi yang adil dan wajar, b. Penempatan yang sesuai dengan ilmu pengetahuan, c. Beratnya pekerjaan, d. Suasana dan kondisi tempat kerja, e. Peralatan untuk mendukung pekerjaan yang dilakukan; f. Pola pikir pemimpin berkaitan dengan kepemimpinan; g. Apakah pekerjaan itu berulang atau tidak. *Tingkat job satisfaction* karyawan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap persepsi seorang pemimpin terhadap kepemimpinannya. Karyawan lebih puas dengan pekerjaan mereka di bawah kepemimpinan partisipatif karena mereka terlibat aktif dalam menentukan kebijakan organisasi. Ketidakpuasan karyawan dengan pekerjaan mereka disebabkan oleh kepemimpinan otokratis.
3. Upaya untuk meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja antara lain mengubah struktur kerja dan struktur upah, memberikan jam kerja yang fleksibel, dan membuat program tambahan. Melalui berbagai upaya tersebut, perusahaan akan mampu menciptakan nuansa yang membahagiakan dalam perusahaan guna untuk membuat karyawan merasa puas dan betah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Fauzan, and Dewie Tri Wijayati Wardoyo. 2021. "Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing)." *Jurnal Ilmu Manajemen* 9 (1): 367. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379>.
- Angita, rista tri, Risal Rinofah, and pristin prima Sari. 2021. "Analisis Kepuasan Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah DR. H. Abdul Moelok Provinsi Lampung." *Pengaruh Kepemimpinan Institusional, Kebijakan Hutang, Keputusan Investasi Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan* 02 (01): 56–70.
- Angraini, Ayu, Bulan Shakira Efendy, Dianatul Munawarah, Handayani Nurqorah, Irma Santi Laoli, and Kepuasan Kerja. 2022. "Peranan Pemimpin Dalam Peningkatan Kepuasan Kerja Di Kecamatan Mandiangin Koto Selayan Kota Bukittinggi." *Journal of Multidisciplinary Research and Development* 5 (1): 72–78.
- As'ad, Moh. 2008. *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. 4th ed. Liberty Yogyakarta.
- Asir, Muhammad, Muhammad Yusuf, and Rian Ardianto. 2022. "Performance In The Company : A Review Literature Dampak Kompensasi , Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan : Review Literature" 3 (October): 3476–82.

- Fazila, N., H. Akib, H. Sakawati, A. Aslinda, and M. Rizal. 2022. "Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Bank Negara Indonesia" 1 (2): 139–48.
- Han, Wong Pong, Erviriani Erviriani, Ade Rahma Ayu Siregar, Ivone Ivone, and Lisa Lisa. 2019. "Analisis Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Karyawan Di Sekolah EN Mandarin – Medan." *Jurnal Ilmiah Maksitek* 4 (2).
- Hasibuan, Melayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hudoyo, C. P., Latief, Y., & Sagita, L. (2019, April). Development of WBS (Work Breakdown Structure) Risk Based Standard for Planning Cost Estimation at Port Project. In IOP Conference Series: Earth and Environmental Science (Vol. 258, No. 1, p. 012051). IOP Publishing.
- Juventia, I., & Rahmawati, F. (2022). Evaluasi Job Fair Dalam Penanggulangan Tingkat Pengangguran Di Kota Bekasi. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(1), 175–188. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i1.515>
- Kanada, Rabial. 2021. "Analisis Kepuasan Kerja Guru Di SMK Negeri 1 Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir Rahmat Mulyadi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang Rabial Kanada Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palemb."
- Kingkin, Purida, Haryanto Fadholan Rasyid, and Ruseno Arjangga. 2022. "Kepuasan Kerja Dan Masa Kerja Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt Royal Korindah Di Purbalingga." *Proyeksi* 5 (1): 17. <https://doi.org/10.30659/p.5.1.17-32>.
- Kionggono, Alysia. 2015. "Studi Deskriptif Kepuasan Kerja Karyawan CV Lancar Jaya." *Agora* 3 (2): 534–37.
- Kreitner, Robert, and Kinchi Anggelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Limanjaya, H. 2018. "Kepuasan Kerja Karyawan PT Kpp Cabang Surabaya." *Jurnal Agora* 6 (2): 287305. <https://media.neliti.com/media/publications/287305-kepuasan-kerja-karyawan-pt-kpp-cabang-su-a480d87d.pdf>.
- Luthans, Fred, Shekar Purwanti, and Vivin Andhika Yuwono. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edited by Shekar Purwanti. 10th ed. Yogyakarta: Andi.
- Mantra, Ida Bagoes. 2004. *Filsafat Penelitian Dan Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mathis, Robert L, John H Jackson, and Diana Angelica. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 10th ed. Jakarta Salemba Empat.
- Mauli, Afiyanisa, and Mukaram Mukaram. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 2 (2): 15. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.71>.
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prastowo, Andi. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Yogyakarta: Ar-Ruzzmedia.
- Rahmadhan Harapan. 2020. "Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di Cv. Rezeki Medan." *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. 8 (2): 97–102.
- Safhira, Dea, and I Nengah Suarmanayasa. 2021. "Analisis Kepuasan Kerja Pada Guru Di

- Smk Negeri 3 Singaraja (Sebuah Kajian Dari Perspektif Manajemen SDM).” *Bisma: Jurnal Manajemen* 7 (2): 165. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.31485>.
- Sekar Ramdhani Suryanto, A. ., & P. Purba, H. . (2022). Creative Self-Efficacy Sebagai Moderator Dalam Pengaruh Job Autonomy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Startup. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(8), 1575–1584. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i8.210>
- Sembiring, Muskadi, and Hasrudy Tanjung. 2021. “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 4 (1): 131–44.
- Sholikah, Chusnul Izha Rahmatus, and Agus Frianto. 2022. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perusahaan Ritel.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 10 (1): 10–17.
- Simanjuntak Trinovela, Sitio Vera Sylvia Saragi. 2021. “Pengaruh Knowledge Sharing Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor.” *Jurnal Inovatif Mahasiswa MANajemen* 2 (1): 42–54.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujati, Yosep Guntur Gathut. 2018. “Kepuasan Kerja : Arti Penting, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dan Implikasinya Bagi Organisasi.” *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 1–60.
- Wenno, Maryo Wildo. 2018. “Hubungan Antara Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT PLN PERSERO Area Ambon.” *Jurnal Maneksi* 7 (1): 47. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.86>.
- William, Vincent, Hartono, Weny, Yuliana, and Ngajudin Nugroho. 2019. “Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Di CV. Belawan Fishing Medan.” *Jurnal Ilmiah Kohesi* 3 (1): 1.

