

Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat

Rani Safiri ¹, Syahril ²

Departemen Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang^{1,2}

*e-mail: ranisafitri2508@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kepuasan kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama di Propinsi Sumatera Barat, yang meliputi: 1) menyenangi pekerjaan, 2) mencintai pekerjaan, 3) moral kerja, 4) kedisiplinan, 5) prestasi kerja. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama di Propinsi Sumatera Barat yang berjumlah 198 pegawai. Sampel penelitian adalah 68 pegawai dengan menggunakan teknik simple random sampling. Alat yang digunakan adalah model survei skala Likert. Hasil analisis dan pengolahan datanya memuaskan. Pendapat pegawai tentang kepuasan kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama di Propinsi Sumatera Barat, dapat dilihat dari penjelasan berikut: 1) menyenangi pekerjaan terwujud dengan baik dengan rata-rata 4,3, 2) mencintai pekerjaan di kategori puas dengan rata-rata 4,2 3) moral kerja dilakukan dengan baik, dengan rata-rata 4,1 4) kedisiplinan terwujud dengan baik, dengan rata-rata 4,1, 5) prestasi kerja dilakukan dengan baik dengan rata-rata 4,2 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama di Propinsi Sumatera Barat terwujud dengan predikat puas, dengan rata-rata 4,2 (puas).

Keywords: kepuasan kerja, pegawai,



Licensees may copy, distribute, display and perform the work and make derivative works and remixes based on it only if they give the author or licensor the credits ([Attribution](#)) in the manner specified by these. Licensees may copy, distribute, display, and perform the work and make derivative works and remixes based on it only for [non-commercial](#) purposes.

Pendahuluan

Kepuasan kerja terdiri dari dua kata yaitu kepuasan dan kerja. Kepuasan ialah perasaan yang dirasakan oleh seseorang yang mana harapannya sudah terpenuhi atau apa yang didapatkan sudah melebihi apa yang diharapkan sebelumnya. Sedangkan kata kerja ialah usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan mendapatkan kontribusi dan kompensasi atau pendapatan dari pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge dalam (Ayu et al., 2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja ialah perasaan menyenangkan dari suatu pekerjaan yang berasal dari evaluasi pada pekerjaannya.

Menurut Luthans dalam (Nurhasan, 2013) kepuasan merupakan hasil dari persepzi pegawai untuk mengetahui seberapa baik pekerjaan yang mereka lakukan agar dapat memberikan hak yang dinilai penting. Menurut (Susilo, 2000) kepuasaan kerja dimaksudkan dengan, keadaan atau perasaan pegawai dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja pegawai dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Menurut (Sinamora, 2006) kepuasan kerja adalah istilah evaluasi yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka terhadap pekerjaanya. Salah satu teori kepuasan kerja adalah teori yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg yaitu teori dua faktor. Dari penelitian yang dilakukan

Herzberg ditemukan terdapat dua faktor pendorong yang berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga membawa kepuasan kerja, dan yang kedua adalah faktor yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja adalah faktor primer yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Keadaan atau perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka dan beberapa indikator dari kepuasan kerja. Menurut (Hasibuan, 2011) (Hafid & Hasanah, 2016) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu menyenangi pekerjaanya, mencintai pekerjaanya, moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja.

Menurut Mangkunegara (2005: 67) faktor ekstrinsik yang menyebabkan timbulnya rasa tidak puas, yaitu administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinat, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status". Faktor intrinsik kepuasan kerja diungkapkan oleh (Tampubolon, 2007) yaitu "faktor intrinsik yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas, antara lain: prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan berkembang". Bilamana kedua faktor ini terpenuhi dalam diri individu, maka individu tersebut akan puas dan memunculkan sikap loyal serta menunjukkan kecintaanya terhadap pekerjaan.

Berdasarkan observasi lapangan dan pendataan bulan desember 2023, pelaksanaan kepuasan kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat adalah: Masih belum dikelola dengan baik karena (1) Kurangnya keseriusan pegawai dalam melakukan tugasnya. (2) Kurangnya perhatian atasan dalam menanggapi keluhan-keluhan pegawai dalam masalah fasilitas yang ada pada lingkungan kerja. (3) Kurangnya ketegasan atasan dalam mengontrol para pegawai. (4) Kurangnya pemahaman dari organisasi terhadap faktor yang dapat menciptakan kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran Kepuasan Kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat.

Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan sifat penelitiannya adalah deskriptif. Tempat penelitiannya adalah Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat. Populasi adalah seluruh pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat yang berjumlah 198 pegawai. Sampel penelitian terdiri dari 68 pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat yang dipilih dengan metode simple random sampling menggunakan Slovin . Metode skala likert yang digunakan oleh penulis yang memungkinkan lima tanggapan dipilih pada skala peringkat 1-5.

Sebelum menggunakan kuesioner dalam survei, penulis melakukan pengujian kuesioner dan menguji keefektifan kuesioner menggunakan aplikasi Microsoft Excel 2013. Setelah memastikan bahwa data valid dan reliabel, kuesioner diberikan kepada responden. Dalam melakukan survei , penulis menggunakan aplikasi Microsoft Excel 2013 untuk menganalisis data survei dan menggunakan rumus mean.

Uji validitas instrument menggunakan aplikasi Microsoft Office 2013 untuk mencari valid per item pernyataan yang digunakan dalam angket penelitian. Uji coba angket diberikan kepada 20 orang pegawai dari hasil perhitungan yang berpedoman pada Tabel Product Moment. Untuk mencari reliabilitas angket dengan menggunakan Microsoft Office 2013. Setelah hasil perhitungan reliabilitas diperoleh, dapat disimpulkan, dikatakan bahwa angket penelitian Kepuasan Kerja Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat.

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

Tabel berikut menunjukkan pengolahan data Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat.

Table 1.

Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat

No	Indikator <i>Instructional Leadership</i> guru	Jumlah Skor Rata-Rata	Kategori
1	Menyenangi Pekerjaan	4,355	Puas
2	Mencintai Pekerjaan	4,233	Puas
3	Moral Kerja	4,185	Puas
4	Kedisiplinan	4,185	Puas
5	Prestasi Kerja	4,267	Puas
Rata-Rata		4,245	Puas

Dari data di atas terlihat bahwa rata-rata skor Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat adalah 4,2 dan penilaianya disebut puas. Menurut pendapat pegawai pada indikator menyenangi pekerjaan, hasil yang dicapai adalah 4,3, penilaianya disebut puas. Pendapat pegawai tentang indikator mencinta pekerjaan mendapatkan skor 4,2 penilaianya disebut puas, Pendapat pegawai tentang moral kerja memberikan hasil 4,1 yang merupakan penilaianya disebut puas. Pendapat pegawai tentang kedisiplinan memberikan hasil 4,1, penilaianya disebut puas. Di sisi lain, pendapat siswa pada indikator prestasi kerja memberikan nilai 4,2 yang tergolong puas..

2. Pembahasan

Rata-rata skor Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat adalah 4,2 dan penilaianya disebut puas. Untuk pendapat pegawai tentang menyenangi pekerjaan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat memperoleh nilai rata-rata paling tinggi Kepuasan Kerja Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat yaitu dengan skor rata-rata 4,6 pada item Bapak/Ibu ditempatkan sesuai dengan keahlian anda. Kemudian skor rata-rata paling rendah adalah pada item Bapak/Ibu merasa senang bekerja dengan rekan sekerja disini yaitu dengan skor 4.

Secara keseluruhan skor rata-rata Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat adalah dengan skor 4,3 berada pada kategori tinggi. Maka dapat disimpulkan Kepuasan Kerja Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat sudah berada pada kategori tinggi. Hal inilah yang membuat menyenangi pekerjaan dapat dirasakan dengan baik kepada pegawai.

Sedangkan hasil penelitian mengenai kepuasan kerja pegawai pada aspek mencintai pekerjaan dengan skor rata-rata 4,2 berada pada kategori puas. rata-rata paling tinggi Kepuasan Kerja Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat yaitu dengan skor rata-rata 4,5 Bapak/ibu sangat senang dengan pekerjaan yg dikerjakan. Kemudian skor rata-rata paling rendah adalah pada item Hampir setiap pekerjaan dapat anda laksanakan dengan baik dan menantang yaitu dengan skor 3,9.

Secara keseluruhan skor rata-rata Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat adalah dengan skor 4,2 berada pada kategori puas. Maka dapat disimpulkan Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat sudah berada pada kategori puas.

Ditinjau dari mora kerja, penelitian yang telah diuraikan pada mengenai kepuasan kerja pegawai pada indikator moral kerja dengan skor rata-rata 4,1 berada pada kategori puas. rata-rata paling tinggi Kepuasan Kerja Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat yaitu dengan skor rata-rata 4,3 Bapak/Ibu merasa senang dengan jabatan anda saat ini,karena sesuai dengan yang anda harapkan. Kemudian skor rata-rata paling rendah adalah pada item Bapak/Ibu bangga bekerja di tempat bekerja sekarang yaitu dengan skor 3,9.

Secara keseluruhan skor rata-rata Kepuasan Kerja Di Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Sumatera Barat adalah dengan skor 4,1 berada pada kategori tinggi. Maka dapat disimpulkan Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Sumatera Barat sudah berada pada kategori tinggi dan perlu ditingkatkan.

Sedangkan skor rata-rata pada sub indikator kedisiplinan yaitu dengan skor 4,1 berada di kategori puas. rata-rata paling tinggi Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Sumatera Barat yaitu dengan skor rata-rata 4,6 Bapak/Ibu selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan. Kemudian skor rata-rata paling rendah adalah pada item Bapak/Ibu hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan yaitu dengan skor 4.

Secara keseluruhan skor rata-rata Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Sumatera Barat adalah dengan skor 4,2 berada pada kategori puas. Maka dapat disimpulkan Kepuasan Kerja Di Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Sumatera Barat sudah berada pada kategori puas dan perlu ditingkatkan.

Kemudian penelitian yang telah diuraikan pada indikator mengenai kepuasan kerja pegawai pada sub prestasi kerja dengan skor rata-rata 4,2 berada pada kategori puas. Pada sub indikator yang paling tinggi Kepuasan Kerja Di Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Sumatera Barat yaitu dengan skor rata-rata 4,6 Peningkatan prestasi kerja Bapak/Ibu karena didukung oleh hubungan harmonis antara pimpinan dengan bawahan.. Kemudian skor rata-rata paling rendah adalah pada item Peningkatan prestasi kerja Bapak/Ibu karena didukung oleh hubungan kerja yang harmonis antar sesama rekan kerjaiitu dengan skor 3,8.

Secara keseluruhan skor rata-rata Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Sumatera Barat adalah dengan skor 4,2 berada pada kategori puas. Maka dapat disimpulkan Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Sumatera Barat sudah berada pada kategori tinggi dan perlu ditingkatkan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai sudah berjalan dengan baik, namun ini hendaknya lebih ditingkatkan lagi dalam melaksanakan pekerjaanya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, kepuasan kerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementrian Agama di Propinsi Sumatera Barat, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) menyenangi pekerjaan terwujud dengan baik dengan rata-rata 4,3, (2) mencintai pekerjaan di kategori puas dengan rata-rata 4,2 (3) moral kerja dilakukan dengan baik, dengan rata-rata 4,1(4) kedisiplinan terwujud dengan baik, dengan rata-rata 4,1, (5) prestasii kerja dilakukan dengan baik dengan rata-rata 4,2 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja di Kantor Wilayah Kementrian Agama di Propinsi Sumatera Barat terwujud dengan predikat puas, dengan rata-rata 4,2 (puas).

Oleh karena itu, untuk usulan ke depannya, Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Sumatera Barat harus lebih memperhatikan kinerja pegawainya. Kepada pegawai di Kantor Wilayah Kementrian Agama Propinsi Sumatera Barat , untuk lebih meningkatkan suasana kerja agar suasana kerja menjadi menyenangkan.

Daftar Rujukan

- Ayu, N., Pitasari, A., & Perdhana, M. S. (2018). *KEPUASAN KERJA KARYAWAN : STUDI LITERATUR*. 7.
- Hafid, M., & Hasanah, U. (2016). Persepsi Lingkungan Kerja Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal An-Nafs: Kajian Penelitian Psikologi*, 1(2), 269–290. <https://doi.org/10.33367/psi.v1i2.294>
- Nurhasan, R. (2013). Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Generasi-Y. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 17, 013–023.

- Sinamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. yogyakarta.
- Susilo, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2000.
- Hasibuan, Malayu . 2011. Manajemen Dasar, Pengertian, Masalah. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara .2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan Bandung :PT Remaja Rosdakarya.
- Tampubolon, B. (2007). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi. No. 9(1), 106–115.
- .