

Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal

Agustalinda Nora^{1*}, Hery Dia Anata Batubara², Diana Sari³, Fithra Maharani⁴,
Pertama Yul Asmara Pane⁵, Rizky Husada Batubara⁶

^{1,2,3,4,5,6}Universitas Graha Nusantara, Jl. H.T. Rizal Nurdin, Sihitang, Kec. Padangsidempuan Tenggara,
Kota Padang Sidempuan, Sumatera Utara
Email: agustalinda1408@gmail.com^{1*}

Abstrak

The purpose of this study was to determine the level of employee job satisfaction at the Mandailing Natal Regency Inspectorate Office. The method used in this research is descriptive method with quantitative approach and verification method. The types and sources of data for this research are primary and secondary data. The data collection techniques used are interviews, observations and questionnaires. From the results of the discussion, it is concluded that the category of job satisfaction level of Mandailing Natal Regency Inspectorate employees is "Satisfied" with an average score of 3.6 respondents' answers. Of all the existing indicators, it can be concluded that the highest score is obtained by the third indicator, namely working conditions with an average score of 3.8. Meanwhile, the lowest score was obtained in the first indicator, namely salary with an average score of 3.4. This low score is important to be discussed for the Mandailing Natal Regency Inspectorate because salary is the main basic thing for someone to do work. Of the 7 (seven) indicators used, the average score value is obtained, namely the first indicator obtained an average score of 3.4 (Satisfied), the second and fourth indicators obtained an average score of 3.6 (satisfied), the third indicator obtained an average score of 3.8 this score is also included in the satisfied category, the fifth and seventh indicators obtained an average score of 3.7 (satisfied). And the sixth indicator obtained an average score of 3.5 (satisfied).

Keyword: Job satisfaction, Job Satisfaction Indicators, Mandailing natal regency inspectorate

PENDAHULUAN

Setiap organisasi yang didirikan memiliki tujuan yang ingin dicapai. Adapun tujuan yang ingin dicapai tergantung pada kebijaksanaan tiap-tiap organisasi. Tetapi pada umumnya, baik itu organisasi besar maupun kecil mempunyai tujuan yang sama yaitu untuk memperoleh kinerja yang semaksimal mungkin. Dengan ditetapkannya suatu tujuan tertentu memungkinkan organisasi dapat beroperasi secara jelas dan terarah sehingga kinerja yang diperoleh akan semakin meningkat. Tujuan organisasi akan tercapai apabila telah dapat menjalankan

funksinya dengan baik, didukung seorang pemimpin yang baik, dan mempunyai suatu departemen yang dapat mengatur dan mengelola sumber daya manusia supaya dapat mempergunakan semua faktor produksi secara efektif dan efisien. Faktor produksi merupakan faktor yang penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Salah satu faktor produksi terpenting bagi organisasi adalah sumber daya manusia.

Seiring perkembangan teknologi dan komunikasi, persaingan antar organisasi semakin ketat. Hal ini menuntut organisasi untuk memiliki keunggulan dan melakukan

inovasi agar dapat terus bertahan. Untuk dapat unggul dan melakukan inovasi, organisasi harus memiliki sumber daya yang mampu mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya. Samsudin (2006:20) menjelaskan bahwa sumber daya yang dimiliki oleh organisasi saat ini dikategorikan atas 6 (enam) tipe sumber daya, yaitu : man (manusia), money (finansial), material (fisik), machine (teknologi), method (metode), market (pasar). Sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusianya, yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas, dan semangatnya bagi organisasi. Sudarmanto (2010:123) mengatakan bahwa organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik. Oleh karena itu organisasi perlu mengelola sumber daya manusia agar kinerjanya meningkat sehingga dapat memberi kontribusi maksimal bagi organisasi.

Kepuasan kerja seorang sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek, diantaranya yaitu penghargaan, komunikasi, rekan kerja, promosi, pengakuan, keamanan, dan supervisi . Selain itu, terdapat 5 (lima) faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Smith dkk (Luthans, 1989) diantaranya yaitu pekerjaan itu sendiri, upah atau gaji, kesempatan promosi, dan rekan kerja. Permasalahan lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sumber daya manusia yaitu kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Permasalahan tersebut dapat timbul karena kurangnya kesadaran sumber daya manusia dalam menjaga lingkungan kerjanya, seperti membuang sampah sembarangan, merokok di ruang kerja, dan penataan berkas masih berantakan yang menyebabkan sumber daya manusia menjadi terganggu dalam menyelesaikan pekerjaan.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan metode verifikatif, yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya, artinya penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang menekankan analisisnya pada data numeric (angka), dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti, sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal berjumlah 45 orang pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan metode verifikatif. Jenis dan sumber data penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu interview, observasi dan kuisioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tingkat kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal tergolong baik, namun masih terdapat ruang untuk peningkatan. Analisis menyeluruh yang menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif mengungkapkan beberapa poin penting. Pegawai umumnya puas dengan gaji dan tunjangan, lingkungan kerja yang kondusif, dan hubungan kerja yang harmonis. Peluang pengembangan diri juga dinilai cukup. Namun, beban kerja yang terkadang berat menjadi perhatian utama. Lebih dalam, analisis menunjukkan faktor internal seperti gaji, beban kerja, lingkungan kerja, hubungan kerja, dan peluang pengembangan diri sangat memengaruhi kepuasan kerja. Faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah, kondisi ekonomi, dan budaya organisasi juga turut berperan.

Analisis kepuasan kerja responden

Dalam upaya mengidentifikasi kepuasan kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal, dalam penelitian ini dilakukan analisis berdasarkan rata-rata skor dari masing-masing jawaban responden terhadap indikator kepuasan kerja yang ditetapkan pada bab sebelumnya. Dalam penelitian ini dilakukan kategorisasi atas rata-rata skor dari masing-masing indikator pembentuk kepuasan kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal.

Tabel 1. Rekapitulasi tanggapan responden terhadap indikator kepuasan kerja

1) Indikator	2) Item Peryataan	3) Skor	4) Kategori
5) Gaji	KK1	3,5	6) Puas
	KK2	3,4	
	Jumlah	6,9	
	Rata-rata	3,4	
7) Keamanan	KK3	3,2	8) Puas
	KK4	4,0	
	Jumlah	7,3	
	Rata-rata	3,6	
9) Kondisi kerja	KK5	3,9	10) Puas
	KK6	3,8	
	Jumlah	7,6	
	Rata-rata	3,8	
11) Pengawasan	KK7	3,5	12) Puas
	KK8	3,7	
	Jumlah	7,2	
	Rata-rata	3,6	
13) Komunikasi	KK9	3,7	14) Puas
	KK10	3,7	
	Jumlah	7,4	
	Rata-rata	3,7	
15) Pekerjaan itu sendiri	KK11	3,4	16) Puas
	KK12	3,7	

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan diperoleh bahwa secara keseluruhan kepuasan kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal masuk kedalam kategori puas dengan nilai rata-rata skor sebesar 3.6 atau berada pada rentang 3,1 – 4,00. Dari 7 (tujuh) indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pegawai diperoleh nilai tertinggi pada indikator indikator ketiga yaitu kondisi kerja dengan rata-rata skor sebesar 3,8 dan nilai terendah terdapat pada indikator pertama yaitu gaji dengan rata-rata skor 3,4. Tinggi rendahnya rata-rata skor yang diperoleh dalam penelitian ini harus terus menjadi perhatian bagi pihak pimpinan Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. karena sebuah kepuasan

kerja yang dimiliki oleh seseorang dapat berubah sewaktu-waktu sehingga perlu dilakukan perhatian khusus untuk masalah ini karena dengan tingginya kepuasan kerja yang dimiliki pegawai secara langsung akan dapat meningkatkan kinerja mereka yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menjelaskan pembahasan tentang kepuasan kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal pada bab sebelumnya maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan diantaranya :

1. Dari hasil analisis data yang dilakukan diperoleh bahwa kategori tingkat kepuasan kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal adalah "Puas" dengan nilai rata-rata skor jawaban responden sebesar 3,6.
2. Dari seluruh indikator yang ada dapat disimpulkan bahwa skor tertinggi diperoleh indikator ketiga yaitu kondisi kerja dengan rata-rata skor sebesar 3,8. Hal ini mengartikan bahwa kondisi kerja yang ada pada Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal mendukung iklim kerja yang bagus sehingga pegawai merasa hal ini memberikan mereka kepuasan kerja. Sedangkan untuk skor terendah diperoleh pada indikator pertama yaitu gaji dengan rata-rata skor 3,4 skor rendah ini penting menjadi pembahasan bagi pihak Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal karena gaji merupakan hal pokok utama

bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

3. Dari 7 (tujuh) indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal diperoleh nilai rata-rata skor yaitu indikator pertama diperoleh rata-rata skor sebesar 3,4 (Puas), indikator kedua dan keempat diperoleh rata-rata skor sama-sama sebesar 3,6 (puas), indikator ketiga diperoleh rata-rata skor sebesar 3,8 skor ini juga termasuk kedalam kategori puas., pada indikator kelima dan ketujuh diperoleh rata-rata skor sama-sama sebesar 3,7 (puas). Dan indikator keenam diperoleh skor rata-rata sebesar 3,5 (puas)

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dan membantu menyelesaikan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2000). Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- George Jennifer, M., & Jones, G. R. (2012). Understanding and managing organizational behavior. Person Education Inc, USA.
- Ghozali, I. (2005). Analisis Multivariate dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 12(2), 33-56.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1997). Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work.
- Handoko, T. H. (2008). Manajemen personalia dan sumberdaya manusia.
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia,

CAPS (Center Of Academic Publishing Service).

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: PT.

Prestawan, A. (2010). *Hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan asuransi jiwa bersama Bumiputera Surakarta*.

Samsudin, Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-1, Pustaka Setia, Bandung.

Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*.