

ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN KARANGANYAR KOTA BANDUNG

Kiran Puspita Sari

Universitas Teknologi Digital, kiran10120296@digitechuniversity.ac.id

Abstrak

Tujuan_ Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi kepuasan kerja pegawai di Kantor Kelurahan Karanganyar dan untuk mengungkapkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Kantor Kelurahan Karanganyar.

Desain/Metode_ Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif yaitu metode penganalisa dan pengelompokan atau menyusun data sedemikian rupa yang hasil pengukuran variabel yang dioperasionalkan dengan menggunakan secara deskriptif sehingga dapat diteliti berdasarkan teori-teori yang erat hubungannya dengan permasalahan yang dibahas. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data yang di kumpulkan melalui observasi langsung dan wawancara dengan pegawai kelurahan karanganyar menggunakan daftar pertanyaan.

Temuan_ Dari hasil penelitian yang telah penulis lakukan diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja pegawai pada Kelurahan Karanganyar masih belum optimal. Diketahui pula bahwa beban kerja di kelurahan karanganyar lebih besar dibandingkan dengan jumlah pegawai dimana jumlah pegawai saat ini masih terbilang kurang. Kepuasan pegawai yang kurang optimal dikarenakan juga oleh fasilitas yang kurang memadai hal itu membuat pegawai merasa tidak puas.

Implikasi_ Saran dari penulis secara teoritis yaitu kelurahan karanganyar untuk dapat menyesuaikan beban kerja dengan kapasitas pegawai. Sehingga akan membuat pegawai dapat bekerja dengan baik dan menimbulkan rasa puas kepada pegawai kelurahan karanganyar.

Originalitas_ Penelitian dengan topik analisis kepuasan kerja pegawai belum pernah dilakukan di Kantor Kelurahan Karanganyar.

Tipe Penelitian_ Studi Empiris

Kata Kunci : Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Pegawai.

I. Pendahuluan

Kelurahan Karanganyar merupakan suatu instansi pemerintah yang tugas dan fungsi melaksanakan tugas administratif di bawah arahan kepala desa wilayah kelurahan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 (PP 17/2018) dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 130 Tahun 2018 (Permendagri 130/2018), kelurahan adalah organisasi kelurahan yang merupakan bagian wilayah dari Kelurahan daerah. Wakil daerah dibantu oleh staff wakil daerah dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Pekerjaan dan peran staff kelurahan berkisar dari pelayanan masyarakat hingga administrasi dan pengelolaan keuangan.

Berdasarkan kondisi wilayah yang di pimpinnya, instansi pemerintahan adalah pihak yang mempunyai hak dan kewajiban untuk mengambil atau memutuskan keputusan berdasarkan kondisi wilayah yang dikuasanya. Di dalam kewenangan tersebut terdapat pegawai yang diberi tanggung jawab untuk melaksanakan tugas pemerintahan yang sesuai dengan kualifikasinya. Oleh karena itu,

pegawai di organisasi pemerintah didaftarkan secara ketat sesuai dengan pedoman organisasi untuk memudahkan pencapaian tujuan organisasi. Untuk melakukannya, mereka harus memiliki sikap profesional dan berintegritas tinggi (Gobel, Tahir, & Abdussammad, 2023).

Melaksanakan kegiatan resmi bagi masyarakat memerlukan profesionalisme dalam bekerja. Oleh karena itu, jika pegawai pemerintah bisa berkinerja baik, besar kemungkinan mereka bisa memberikan sesuatu yang baik kepada masyarakat setempat. Pegawai pemerintahan merupakan tulang punggung birokrasi pemerintahan. Tujuan kepegawaian adalah menjamin terselenggaranya dan efisiennya pengembangan fungsi dan kebijakan pemerintahan melalui bimbingan yang diberikan oleh pegawai yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil. terdapat sistem prestasi kerja dan sistem karir. Para karyawan berkinerja baik, sehingga dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat (Ramdiani, Diana, & Johan, 2023).

Sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional, sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan harus memiliki karyawan yang berkinerja tinggi dan mampu mengelola sumber daya manusianya untuk mencapai dan mewujudkan tujuan mereka agar dapat bersaing. Sumber daya manusia adalah seni dan ilmu mengelola hubungan dan peran karyawan, memungkinkan mereka berkontribusi secara positif dan efisien terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mendukung tujuan organisasi, yaitu fungsi kepemimpinan dan operasional. Faktanya, tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia pasti akan menghadapi tantangan yang besar dalam menjalankan fungsi manajerial (Dhohir, Sawitri, & Martaleni, 2024).

Salah satu aset terpenting dari organisasi mana pun, besar atau kecil, adalah orang-orangnya. Karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang menggerakkan dan membimbing organisasi, menopangnya, dan mengembangkan organisasi dalam konteks sosial dan budaya yang berbeda. Sumber daya manusia sangat penting bagi setiap perusahaan. Meskipun perusahaan atau badan pemerintah memiliki banyak sumber daya, seperti mesin baru, modal besar, dan banyak energi, sumber daya ini akan sia-sia jika sumber daya manusia dasar tidak dikelola dan dioperasikan dengan baik (Arianti, Hubeis, & Puspitawati, 2020).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa ketika orang memiliki otonomi untuk bertindak ditempat kerja, maka akan tercipta keberagaman, memberikan kontribusi penting bagi keberhasilan organisasi, dan mendorong pegawai untuk memberikan umpan balik atas hasil pekerjaan yang mereka lakukan, mereka yang terkena dampak akan merasakan rasa puas. Program induksi diterima dengan jujur dan penuh rasa hormat sebagai badan pemerintah dan organisasi, dan secara umum juga akan menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Mukhtar, 2019).

Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi maka akan bekerja dengan tekun dan inovatif, atau memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah mungkin memiliki kinerja kerja yang buruk dan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Mungkin kemalasan, kurang disiplin dalam bekerja, dll. Tentu saja hal ini berdampak pada tujuan lembaga tersebut. Oleh karena itu, instansi dan dunia usaha harus memperhatikan masalah kepuasan kerja untuk menjamin kelangsungan hidup para pegawai. Instansi pemerintah harus memperhatikan tingkat kepuasan internal dan eksternal untuk mengetahui tingkat kepuasan pegawai lembaga atau organisasi tersebut.

Kepuasan kerja mengacu pada rasa puas dan prestasi yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini merupakan hasil evaluasi yang membantu seseorang dalam mencapai nilai-nilai kerja atau memenuhi kebutuhan dasarnya, dan mencerminkan seberapa besar seseorang tersebut menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan dalam bekerja, dan sebaliknya ketidakpuasan dapat diartikan sebagai keadaan emosi yang tidak menyenangkan pada pekerjaannya dalam pekerjaan yang menghambat atau menghalangi tercapainya nilai-nilai kerja (Hatta, 2020).

Kepuasan kerja juga berhubungan dengan jenis pekerjaan. Aspek lingkungan kerja seperti kepemimpinan, kondisi tata ruang, kompensasi, interaksi sosial antar pegawai, dan pengembangan karir juga erat kaitannya dengan kepuasan kerja pegawai. Semakin nyaman dan aman kondisi lingkungan kerja, maka pegawai akan semakin puas terhadap pekerjaannya. Dan ini adalah langkah menuju peningkatan pekerja kita.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Perasaan puas atau tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukan seseorang disebut kepuasan kerja, dan ini didasarkan pada sejumlah faktor kognitif, fisiologis, dan lingkungan. Apabila seseorang karyawan menunjukkan emosi, baik senang atau sedih, saat mereka melakukan pekerjaan mereka, itu disebut kepuasan kerja (Sana & Widyantoro, 2024).

Kepuasan karyawan adalah prioritas utama bagi organisasi dan perusahaan dalam hal keamanan, ketenangan, dan kebijakan. Kepuasan karyawan ditentukan oleh seberapa besar karyawan merasakan perilaku yang adil dan pantas dalam bekerja. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi lebih cenderung bekerja secara berkolaboratif dan lebih berkomitmen terhadap organisasi atau perusahaannya. Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting. Hal ini dikarenakan tingkat kepuasan kerja yang dicapai menentukan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan. Permasalahan kepuasan kerja menjadi hal yang menarik untuk diteliti karena mempengaruhi aktivitas sehari-hari karyawan dalam bekerja dan juga mempunyai dampak yang signifikan terhadap kepentingan pribadi perusahaan (Febiola & Praningrum, 2024).

Salah satu faktor yang membuat pegawai lebih termotivasi adalah lingkungan kerja mereka. Lingkungan kerja di kantor pemerintah harus mempertimbangkan aspek fisik dan nonfisik untuk memberikan manfaat bagi pemerintah. Keberadaan lingkungan kerja fisik yang memadai bagi karyawan. Kondisi kerja yang mendukung, ergonomis, dan aman dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan berkerja di tempat kerja fisik mereka sehari-hari. Tempat kerja yang nyaman dan aman akan memberi mereka rasa aman sehingga mereka dapat memaksimalkan potensi mereka. Lingkungan kerja yang ideal adalah tempat kerja yang menyenangkan dan positif yang dapat meningkatkan semangat dan produktivitas pegawai (Hamami & Syarifuddin, 2024).

Hasil survei yang dilakukan oleh JobStreet pada awal bulan Oktober terhadap 17,623 koresponden tentang tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Hasil survei menunjukkan bahwa sekitar 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan beberapa faktor. Ketidak sesuaian pekerjaan dengan latar pendidikan menyentuh angka 54% yang berakibat berhenti dari bekerja, tidak memiliki *work-life balanc*, menerapkan kepemimpinan militer oleh pemimpin, paternalis, *laissez faire*, tidak memiliki jenjang karir, dan persaingan yang ketat. Hal ini akan mengakibatkan menurunnya produktivitas pegawai (JobStreet, 2022).

Tingkat kepuasan yang tinggi menyebabkan rendahnya *turnover* dan ketidakhadiran karena orang yang puas terdorong untuk bekerja lebih baik karena kebutuhan penting mereka terpenuhi. Ketika seorang pegawai puas dengan pekerjaannya, mereka akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugasnya, yang pada akhirnya akan bermuara pada kualitas pelayanan yang tinggi dan tercapainya tujuan perusahaan. Mengingat pentingnya kepuasan kerja pegawai dalam menunjang produktivitas organisasi yang tinggi, maka tantangan utama penelitian ini adalah mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor penyebab kepuasan kerja sangat beragam, baik faktor dari finansial maupun non finansial.

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi kepuasan kerja pegawai di Kantor Kelurahan Karanganyar dan untuk mengungkapkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Kantor Kelurahan Karanganyar

II. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah deskriptif dan berdasarkan metode kualitatif, yaitu data yang berupa kata, kalimat, dan gambar. Data primer digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara langsung dengan karyawan. Dalam penelitian kualitatif, perhitungan numerik dalam statistik tidaklah rumit, namun lebih ditekankan pada data dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan sumber informasi. Dalam penelitian ini, metode deskriptif kualitatif memudahkan penulis untuk menyelidiki tingkat kepuasan pegawai.

Bagian penting dari proses analisis data adalah bagaimana analisis data dilakukan. Metode analisis data adalah bagian dari proses analisis di mana data yang dikumpulkan lalu diproses dan kesimpulan diambil untuk pengambilan keputusan (Rezkia, 2021).

Dalam menganalisis data, terdapat data yang dikumpulkan penulis menggunakan metode deskriptif. Metode deskriptif melibatkan pengumpulan dan pengolahan data dari responden. Kemudian, data ditabulasikan dan dianalisis, diuraikan, dan dihitung dengan keadaan sebenarnya untuk mencapai kesimpulan. Untuk menetapkan keabsahan data, menurut Susanto diperlukan teknik pemeriksaan yang meliputi: validasi, transferabilitas, defendabilitas, konfirmasi, yaitu:

Pengamatan meningkatkan keandalan dan kepercayaan data yang ditambah. Observasi yang diperluas memungkinkan peneliti untuk kembali mengevaluasi kualitas hasil penelitian kuantitatif dan kualitatif, yang memerlukan pembahasan mengenai validitas, dan reliabilitas data. Ukuran keabsahan suatu instrumen penelitian adalah validasi atau keabsahan data. Untuk menilai reliabilitas dan validitas penelitian kuantitatif, terdapat standar buku yang mengatur pertimbangan isi dan pengumpulan data kegunaan instrumen pengukuran, namun dalam penelitian kualitatif perlu dilakukan evaluasi terhadap kedua aspek tersebut. Akibatnya, pembaca sering kali mempertanyakan validitas temuan penelitian kualitatif. Namun, ada tiga kriteria yang dapat menentukan keabsahan data dalam penelitian kualitatif, yaitu :

a. Transferabilitas ukuran sebenarnya dari hasil penelitian. Dengan kata lain, ukuran ini digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana hasil evaluasi suatu kelompok dapat digeneralisasikan ke kelompok lain dalam kondisi yang sama. Kriteria ini sangat penting dalam menentukan nilai penelitian kualitatif. Untuk memenuhi kriteria ini, maka penelitian harus menguraikan seluruh tahapan penelitian secara rinci dan sistematis, sehingga sifat yang digambarkan sesuai dengan kemampuan peneliti. Apabila peneliti lain ingin menggunakan data penelitian ini sebagai dasar penelitian selanjutnya terhadap data atau hasil penelitian, maka rincian hasil tersebut akan sangat berguna (Susanto, Risnita, & Jailani, 2023).

b. Pengujian dependabilitas dirancang untuk memverifikasi kepercayaan dan keamanan data dengan meninjau proses dan hasil penelitian. Cara ini dilakukan oleh pembimbing atau auditor independen untuk memverifikasi seluruh tindakan peneliti selama penelitian. Peneliti harus menunjukkan bagaimana penelitian menentukan suatu masalah atau fokus, terjun ke lapangan, menentukan sumber data, melakukan analisis data, menguji keabsahan data, dan menarik kesimpulan. Menurut Sanafiah Faisal (2019), jika peneliti tidak menunjukkan bukti kegiatan lapangan, maka kredibilitas peneliti dipertanyakan (Jailani, 2020).

c. Konfirmabilitas dalam penelitian kualitatif lebih diartikan sebagai konsep intersubjektivitas (konsep transparansi), yang merupakan bentuk aksesibilitas penelitian dengan membuat proses dan unsur penelitian tersedia bagi publik; Evaluasi temuan dengan persetujuan pihak-pihak tersebut. Konfirmabilitas adalah proses konfirmasi kriteria, inilah cara peneliti memastikan bahwa temuan mereka akurat (Mekarisce, 2020).

III. Hasil Dan Pembahasan

Setiap orang yang bekerja mengharapkan bahwa tempat mereka bekerja memberikan kepuasan kepada mereka. Namun, tingkat kepuasan ini biasanya bersifat individual karena setiap orang akan menguasai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam diri mereka.

Pada penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada 2 (dua) pegawai Kelurahan Karanganyar:

Informan 1

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bukan tentang seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, tetapi tentang seberapa besar mereka menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan dan sikap individu mengenai pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, tantangan kerja, kesempatan kerja, gaji, dan fleksibilitas jam kerja. Hal ini berdasarkan dengan hasil dari wawancara dengan narasumber.

Kutipan 1:

“Tujuan utama dari Kelurahan Karanganyar adalah selalu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Dilingkungan ASN sendiri secara personal selalu mengadakan rapat mingguan yang dilakukan 1 kali seminggu. Pertemuan dilakukan secara santai dan non formal mengenai pembinaan, meningkatkan teknik-teknik pelayanan kepada masyarakat sehingga pegawai akan merasa nyaman dan tidak menjadikan pekerjaan sebagai sebuah beban. Tujuannya supaya pegawai bisa merefleksikan semua beban yang tidak bisa dibicarakan ketika sedang ada didalam jam kerja.”

Kutipan 2:

“Selain menjalankan wewenang yang diberikan oleh pemerintah Kota Bandung, sudah menjadi kewajiban untuk memberi kebijakan dalam hal masalah-masalah yang ada di lingkungan masyarakat. Dalam menyelesaikan itu saya berusaha untuk menyatukan gagasan dengan warga, rw, dan rt juga dengan mitra seperti PKK, karang taruna dengan tujuan permasalahan yang ada di lingkungan masyarakat bisa di selesaikan secara bersama-sama. Sehingga selain tugas pokok, saya juga bisa memberikan rasa nyaman,

bahagia kepada masyarakat sehingga keberadaan saya akan bermanfaat dan warga akan terus mengandalkan saya. Juga saya senang bisa berpartisipasi langsung mending mereka untuk bisa aktif dalam kelembagaan.”

Kutipan 3:

“Tantangan yang terjadi dengan pekerjaan saya yaitu berusaha mengubah mindset atau pola pikir masyarakat untuk bisa mengikuti program pemerintah mengenai, ODF (open defecation free) yaitu kesadaran untuk berhenti membuang tinja sembarangan; KANG PISMAN (kurangi,

pisahkan dan manfaatkan sampah) program ini diharuskan masyarakat untuk dapat membedakan sampah organik dan non-organik dan juga kerjasama yang dilakukan oleh greatbandung untuk menjual sampah non-organik, lalu mencoba memberikan arahan mengenai stunting dengan terus memberikan dan mengingatkan untuk mengatur pola makan bagi ibu hamil.”

Kutipan 4:

“Sebagai ASN jam kerja sudah ditentukan oleh pemerintah jadi kami hanya mengikuti saja, tetapi jika ada kunjungan di luar hari kerja sebagai pegawai pemerintahan saya diwajibkan untuk ikut kunjungan tersebut. Karena posisi saya sebagai lurah bisa dikatakan jadwal saya lebih padat dari pegawai yang lain di kelurahan dan jika terjadi jadwal ganda biasanya saya berkoodinasi dengan bawahan saya untuk menggantikan saya sehingga semua agenda dapat terisi semua. Di kelurahan sendiri ada 4 pejabat yang sewaktu-waktu mengisi tugas saya di luar, 4 diantaranya ada sekretaris lurah, kaskesos, kasekbang dan kasi pemerintah. Sebenarnya untuk jam kerja tidak fleksibel dengan

keseimbangan kehidupan pribadi karena kita bisa dikatakan bekerja di hari libur.”

Kutipan 5:

“Sebagai lurah, saya harus menyarankan pemerintah Kota Bandung untuk mempekerjakan pegawai di kelurahan untuk pengakuan kinerja mereka di pemerintahan sendiri. Walaupun kinerja pegawai tersebut bagus tetap jika syarat sudah terpenuhi saya sebagai lurah wajib untuk merekomendasikannya.”

Lurah Karanganyar adalah sosok pemimpin yang memiliki komitmen yang kuat untuk melayani masyarakat dengan baik. Ia memiliki berbagai kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Namun, ia juga dihadapkan dengan berbagai tantangan, seperti jam kerja yang tidak fleksibel dan beban kerja yang padat.

Interaksi Dengan Rekan Kerja Dan Atasan

Manusia merupakan makhluk sosial dan tidak dapat bertahan hidup sendiri tanpa orang lain disekitarnya, sehingga hubungan dengan rekan kerja sangatlah penting. Ketika seseorang melakukan suatu pekerjaan, biasanya terdapat kelompok rekan kerja.

Hal ini berdasarkan dengan hasil dari wawancara dengan narasumber.

Kutipan 1:

“Komunikasi dengan rekan kerja lancar kita berbagi info satu sama lain untuk dapat mengetahui semua yang terjadi di kelurahan sehingga semua informasi dapat diketahui dengan benar dan penuh tanggung jawab. Kepercayaan tentu harus kita tanamkan kepada satu sama lain, karena seperti yang sudah dijelaskan tadi bisa saja orang lain yang menggantikan tugas saya ketika saya ada tugas di waktu yang sama sehingga harus ada untuk kenyamanan bersama.”

Kutipan 2:

“Jika terjadi konflik antar rekan kerja, biasanya kita akan membahas masalah tersebut secara internal dengan para pejabat jika terjadi pada pegawai ASN, tetapi jika terjadi pada pegawai non-ASN, masalah tersebut akan dibahas secara khusus tentang personal maka penyelesaian yang diambil juga secara personal, jika mengenai kinerja kan dibicarakan di agenda rapat mingguan.”

Secara keseluruhan, komunikasi dengan rekan kerja di kelurahan ini tergolong baik. Mereka memiliki beberapa poin positif, seperti komunikasi yang lancar, kepercayaan yang kuat, dan penyelesaian konflik yang konstruktif. Namun, ada beberapa poin yang perlu diperhatikan, seperti penyelesaian konflik personal non-ASN dan frekuensi komunikasi.

Pendukung kepuasan kerja

Pentingnya peran pegawai dalam suatu organisasi, maka penting pula dalam memerhatikan pendukung kepuasan kerjanya. Untuk meningkatkan moral kerja, dedikasi, dan disiplin pegawai, pendukung kepuasan kerja harus dibuat sebaik-baiknya. Hal ini berdasarkan dengan hasil dari wawancara dengan narasumber.

Kutipan 1:

“Kelurahan sangat mendukung perkembangan karir para pegawai dengan selalu memberikan motivasi untuk selalu meningkatkan pendidikan sehingga bisa memenuhi syarat kenaikan jabatan. Kelurahan juga dalam mendukung karir para pegawai dengan selalu tepat waktu untuk mengajukan para pegawai dalam hal kenaikan pangkat jika persyaratan sudah terpenuhi. Selain kenaikan pangkat kelurahan juga selalu mendorong para pegawai untuk berkontribusi dalam setiap program dan pelatihan yang disediakan oleh

pemrintah untuk dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilannya”

Kutipan 2:

“Sudah pasti ada gaji dan tunjangan, dan prosedur dan kebijakan yang ada di kelurahan sangat mendukung. Diluar dari itu semua, ada kunjungan-kunjungan dan pembinaan keagamaan yang suka dilakukan ketika sedang bertugas sehingga secara fisik dan spritual sudah terpenuhi dan

seimbang sehingga kesejahteraannya sudah dapat dikatakan cukup.”

Kutipan 3:

“Mengenai komplek yang dilakukan para pegawai kelurahan akan merespon dengan baik, akan melakukan diskusi dengan pegawai yang bersangkutan dan mengidentifikasi apakah keluhan atau komplek tersebut bisa diterima atau tidak. Terutama jika itu mengenai perbaikan dan peningkatan lingkungan kerja tentukelurahan akan sangat terbuka dalam kritikan dan mencari solusi atas keluhan atau komplek tersebut.”

Kelurahan ini menunjukkan komitmen yang kuat untuk mendukung karir dan kesejahteraan para pegawainya. Mereka memberikan berbagai macam program dan layanan untuk membantu para pegawainya untuk mencapai potensinya dan meningkatkan kualitas hidup mereka.

Informan 2

Kepuasan Kerja

Kutipan 1:

“Lingkungan kerja terbatas kami kekurangan pegawai, hanya ada 6 aparatur sipil negara (ASN) dan 4 pekerja IT. Seharusnya masing-masing pejabat memiliki satu orang staf di tiap pejabat, itu jika mnengenai sumber daya manusianya. Untuk hal lain seperti

bangunan yang terlihat tidak nyaman karena kekurangan lahan juga lamanya persetujuan dari pemerintah pusat untuk menyetujui pengajuan pembangunan tempat kelurahan ini.”

Kutipan 2:

“Posisi saya sebagai sekretaris kelurahan tugas pokok saya salah satunya berkaitan dengan surat menyurat dan saya merasa nyaman dan suka dengan tugas saya. Untuk tantangan nya sendiri ada pada rekrutmen SDM nya karena kita kekurangan pegawai dan konsep dari rekrutmen ini bergantung kepada kebijakan pemerintah dimana kami sudah tidak bisa menambah lagi pegawai kecuali jika di kelurahan ada yang resign atau dipindah tugaskan sesuai dengan golongan baru kita bisa menerima pegawai baru. “

Kutipan 3:

“Mengenai fasilitas disini sebenarnya cukup dalam artian masih ada beberapa fasilitas yang masih bisa digunakan, tetapi ada beberapa fasilitas yang sudah tidak bisa digunakan sehingga menghambat pekerjaan.”

Kutipan 4:

“Meningkat banyaknya laporan tentang orang hilang, orang yang meninggal di jalan tanpa identitas, dan laporan lainnya, saya pikir kompensasi dan insentif masih kurang. Ada juga target triwulan yang apabila target tercapai para pegawai akan mendapatkan

tunjangan IKI dan IKU yang hanya bisa didapatkan 3 bulan sekali itupun tidak bisa untuk menambah intensif yang ada”

Kutipan 5:

“Waktu kerja di kelurahan ini cukup fleksibel, tetapi sebagai ASN, saya harus mengikuti kegiatan di luar hari kerja. Kegiatan di luar hari kerja tidak dianggap lembur dan juga tidak digaji, jadi untuk menyeimbangkan kesejahteraan dalam kehidupan pribadi saya rasa masih kurang.”

Lingkungan kerja di kelurahan ini memiliki beberapa kekuatan, seperti sekretaris lurah yang menyukai pekerjaannya dan jam kerja yang fleksibel. Namun, ada juga beberapa kelemahan yang signifikan, seperti kekurangan pegawai, keterbatasan ruang kerja, proses persetujuan pembangunan yang lama, tantangan dalam rekrutmen SDM, fasilitas yang tidak memadai, kompensasi dan insentif yang kurang, target triwulan yang sulit dicapai, dan kegiatan di luar hari kerja yang tidak dianggap lembur dan tidak digaji. Kelemahan ini dapat menyebabkan demotivasi karyawan, produktivitas yang rendah, dan ketidakseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Interaksi Dengan Rekan Kerja Dan Atasan

Kutipan 1:

“Semua karyawan melakukan tugasnya masing-masing, dan kami saling mendukung dalam segala hal yang terjadi antara karyawan. Hubungan kami dengan sesama rekan kerja sangat baik. Komunikasi merupakan hal yang sangat kami utamakan untuk mengurangi kesalahpahaman yang mungkin terjadi oleh karena itu di kelurahan tidak pernah terjadi konflik.”

Kutipan 2:

“Kepercayaan antar rekan kerja terjadi dengan sangat baik dan berjalan lancar. Semua pegawai harus mengetahui segala yang terjadi di kelurahan walaupun itu bukan bagian dari tugas pokoknya.” Kutipan 3:

“Atasan atau lurah memiliki kepemimpinan yang sangat serius tetapi santai. Lurah selalu cepat dalam memberikan arahan dan juga dalam membagi tugas ketika selesai melakukan rapat dikecamatan. Sehingga semua kegiatan yang ada di kelurahan bisa berjalan dengan baik dan selesai dengan tepat waktu.”

Hubungan antar rekan kerja di kelurahan ini sangat positif. Hal ini ditunjukkan dengan kerjasama yang baik, komunikasi yang efektif, kepercayaan yang kuat, informasi yang terbuka, dan kepemimpinan yang baik. Kondisi ini ideal untuk mencapai tujuan bersama dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Pendukung Kepuasan Kerja

Kutipan 1:

“Kelurahan sangat mendukung perkembangan karir para pegawainya. Kelurahan selalu mendorong para pegawai untuk segera memenuhi syarat kenaikan jabatan yaitu untuk melanjutkan sekola ke jenjang yang lebih tinggi. Selain kenaikan jabatan kelurahan juga selalu mendorong para pegawai untuk mengikuti program-program pelatihan yang sudah disediakan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuannya.”

Kutipan 2:

“Sangat bagus, Kelurahan sangat mengikuti aturan untuk para pegawai dapat mengikuti program-program pelatihan yang sudah disediakan.”

Kutipan 3:

“Kelurahan merespon baik untuk semua komplek dan keluhan yang dilakukan oleh pegawainya. Kelurahan akan menampung semuanya dan akan mendiskusikan semua keluhan atau komplek dan mencari solusi akhir untuk kenyamanan bersama.”

Kelurahan ini menunjukkan komitmen yang kuat untuk mendukung karir dan kesejahteraan para pegawainya. Mereka memberikan berbagai macam program dan layanan untuk membantu para pegawainya untuk mencapai potensinya dan meningkatkan kualitas hidup mereka.

Berdasarkan temuan hasil penelitian dalam bentuk wawancara dan dokumentasi yang kemudian dilakukan analisis data temuan hasil penelitian akan dilakukan pembahasan sesuai dengan variabel yang sudah ditentukan. Agar lebih terperinci dan terurai, maka dalam pembahasan ini akan disajikan sesuai dengan variabel yang diteliti.

Kepuasan Kerja

Di zaman yang serba modern ini, kepuasan kerja pegawai di kelurahan menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Berdasarkan data survei yang dilakukan oleh peneliti pada bulan Mei, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai di kelurahan. Selain faktor kepuasan kerja itu sendiri ada faktor seberapa baik interaksi pegawai dengan rekan kerja dan atasan dan ada juga faktor pendukung kepuasan kerja pegawai lainnya. Hasil survei menunjukkan bahwa pegawai merasa tidak puas dengan lingkungan kerja di kelurahan. Lingkungan kerja di kelurahan ini memang memiliki beberapa kelebihan, seperti pegawai sekretaris yang menyukai pekerjaannya dan jam kerja yang fleksibel. Namun, terdapat pula banyak kekurangan, seperti

kekurangan pegawai, keterbatasan ruang kerja, proses persetujuan pembangunan yang lama, rekrutmen SDM yang sulit, fasilitas yang tidak memadai, kompensasi dan insentif yang kurang, target triwulan yang sulit dicapai, dan kegiatan di luar hari kerja yang tidak dianggap lembur dan tidak digaji. Kekurangan-kekurangan ini dapat menyebabkan demotivasi karyawan, produktivitas yang rendah, dan ketidakseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Interaksi Dengan Rekan Kerja Dan Atasan

Dari hasil evaluasi komunikasi antar rekan kerja di kelurahan, terlihat bahwa secara umum komunikasi tersebut tergolong baik. Terdapat beberapa aspek positif seperti komunikasi yang lancar, kepercayaan yang kuat, dan penyelesaian konflik yang konstruktif. Namun, masih terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan, seperti penyelesaian konflik personal non-ASN dan frekuensi komunikasi. Meskipun demikian, hubungan antar rekan kerja di kelurahan terlihat sangat positif. Mereka menunjukkan kerja sama yang baik, komunikasi yang efektif, kepercayaan yang kuat, informasi yang terbuka, dan adanya kepemimpinan yang baik. Kondisi ini dianggap ideal untuk mencapai tujuan bersama dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Jadi, meskipun masih ada beberapa hal yang perlu diperbaiki, namun secara keseluruhan kondisi komunikasi dan hubungan antar rekan kerja di kelurahan terlihat sangat positif dan mendukung tercapainya tujuan bersama.

Pendukung Kepuasan Kerja

Berdasarkan komitmen yang kuat dalam mendukung karir dan kesejahteraan para pegawainya, kelurahan ini menunjukkan dedikasi yang luar biasa. Mereka menyediakan beragam program dan layanan yang bertujuan untuk membantu para pegawai mencapai potensi terbaik mereka dan meningkatkan kualitas hidup. Dengan adanya upaya tersebut, kelurahan ini memberikan dorongan positif bagi perkembangan profesional dan kesejahteraan pribadi para pegawainya. Komitmen yang ditunjukkan oleh kelurahan ini tidak hanya sekadar retorika, tetapi terlihat dari tindakan nyata yang dilakukan untuk mendukung pengembangan karir dan kesejahteraan pegawai. Dengan adanya program-program tersebut, diharapkan para pegawai dapat merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkembang. Semoga upaya ini dapat berdampak positif bagi semua pihak yang terlibat.

IV. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa di Kelurahan Karanganyar komunikasi antar rekan kerja berjalan dengan baik. Kerjasama yang baik, komunikasi yang efektif didampingi dengan kepemimpinan yang baik membuat pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja. Kondisi tersebut dapat membuat pegawai merasa mampu dalam mencapai tujuan bersama dan meningkatkan pelayanan ke masyarakat. Selain hal tersebut, kelurahan sangat berkomitmen dan mendukung karir dan kesejahteraan pegawainya dengan menyediakan program-program untuk membantu pegawai nya berkembang.

Selain kepuasan mengenai hal yang sudah disebutkan di atas, namun ada juga beberapa kelemahan yang signifikan, seperti kekurangan pegawai, keterbatasan ruang kerja, proses persetujuan pembangunan yang lama, tantangan dalam rekrutmen SDM, fasilitas yang tidak memadai, kompensasi dan insentif yang kurang, target triwulan yang sulit dicapai, dan kegiatan di luar hari kerja yang tidak dianggap lembur dan tidak digaji. Kelemahan ini dapat menyebabkan demotivasi karyawan, produktivitas yang rendah, dan ketidak seimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Dalam uraian kesimpulan di atas maka penulis memberikan saransaran yang diberikan kepada Kelurahan Karanganyar dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, berikut saran-sran yang dapat diberikan:

1. Kelurahan Karanganyar harus bisa memperhatikan dalam hal peningkatan fasilitas kerja dan kompensasi bagi pegawainya. Tujuannya untuk memberikan lingkungan kerja yang baik sehingga pegawai akan merasa puas, nyaman dan semakin produktif dalam melayani masyarakat.

2. Kepada penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan wawancara yang lebih mendalam dan perlu dilakukan analisis tata penerimaan pegawai di kelurahan. Dapatkan lebih banyak narasumber untuk membuat penelitian selanjutnya menjadi lebih akurat agar peneliti bisa mengetahui lebih dalam kepuasan pegawai dalam bekerja di Kelurahan Karanganyar ini

Daftar Pustaka

- Amaliyah, P., Sulastini, H., & Maulida, N. (2020). *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Kreatif Dan Pintar Banjarmasin*
- Arianti, W. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2020). *Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement*. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 12(1), 32.
- Febiola, E., & Praningrum. (2024). *Kepuasan Kerja Memediasi Berbagai Pengetahuan Dan Keseimbangan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu*. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 11(1), 191.
- Dailangi, C. N., Manopo, W. S., & Rumawas, W. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap*. (4th ed., Vol. 1).
- Dhohir, M., Sawitri, D. , & Martaleni. (2024). *Kepuasan Kerjasebagai Interveninguntukinteraksi Sosial Dansocial Supportterhadapkinerja*. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, , 11(1), 70.
- Gobel, A., Tahir, A., & Abdussamad, Z. (2023). *Analisis Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Perencanaan Anggaran Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo*. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(4), 1372.
- Gofur, A. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 1.
- Hamami, E., & Syarifuddin. (2024). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pertamina Patra Niaga Fuel Terminalbandung Group Ujung Berung*. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 11(2), 652.
- Haris, A. , E. F. , & D. N. (2023). *Kepuasan Kerja*. Budi Utama.
- Hatta, B. (2020, November 22). *Pengertian Kepuasan Kerja dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*