

# Gambaran Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan IAIN Palopo

**Kaimuddin**

Institut Agama Islam Negeri Palopo, Indonesia

[kaimuddin@iainpalopo.ac.id](mailto:kaimuddin@iainpalopo.ac.id)

## Abstrak

Tenaga kependidikan adalah sumber daya manusia yang dinamis yang mendominasi di perguruan tinggi. Tenaga kependidikan merupakan aset yang berharga dan bukan hanya merupakan sumber daya melainkan manusia yang bersumber daya sehingga penting untuk menjaga kesejahteraan dan kepuasannya sebagai seorang pegawai untuk menunjang performa perguruan tinggi. Institut Agama Islam Negeri Palopo yang merupakan satu-satunya perguruan tinggi negeri di Kota Palopo harus menunjang performanya dengan memberikan perhatian kepada pegawainya, salah satunya terhadap tenaga kependidikan. Penelitian ini merupakan observasional analitik dengan pendekatan cross sectional study. Data dikumpulkan melalui e-kuesioner, kemudian hasilnya diolah menggunakan aplikasi statistik (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden memiliki kepuasan kerja yang cukup baik 129 orang (95,6%). Adapun responden dengan kepuasan kerja kurang baik sebanyak 6 orang (4,4 %). Kategori kepuasan kerja dibagi menjadi 5 kategori pilihan yaitu sangat tidak puas, tidak puas, sedikit tidak puas, sedikit puas, puas dan sangat puas. Data statistik per item pada kepuasan kerja menunjukkan beberapa responden masih memilih kategori terbawah yaitu sangat tidak puas, tidak puas dan sedikit tidak puas, Item-item ini menjadi hal yang harus diperhatikan untuk dijadikan bahan evaluasi bagi IAIN Palopo.

**Kata Kunci:** *Kepuasan Kerja, Tenaga Kependidikan*

## Introduction

Sumber daya manusia adalah dimensi yang unik serta dinamis dibanding dengan sumber daya yang lain, sebab manusia memiliki karakter, sifat, emosi dan motivasi yang berbeda-beda yang membutuhkan penanganan yang berbeda untuk setiap individunya. Sumber daya manusia di Perguruan tinggi didominasi oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang mendukung berjalannya performa perguruan tinggi. Tenaga kependidikan yang memiliki pengaruh besar dalam lembaga pendidikan juga menjadi hal yang perlu diperhatikan untuk kemajuan Institusi. Tenaga Kependidikan adalah aset yang berharga dan bukan hanya merupakan sumber daya melainkan manusia yang bersumber daya, oleh karena itu sangatlah penting menjaga kesejahteraan dan kepuasannya sebagai seorang pegawai. Sebuah organisasi meskipun memiliki sarana dan prasarana yang baik dan lengkap belum tentu bisa berjalan dengan lancar tanpa adanya SDM yang cakap dalam bekerja dan memiliki motivasi kerja yang baik (Khuriyah, 2019). Tenaga kependidikan merupakan stakeholder internal yang berharga serta membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama. Tenaga kependidikan juga sebagai tenaga profesional yang memiliki visi terwujudnya penyelenggaraan pendidikan sesuai dengan prinsip-prinsip profesional (Parnawi, 2020)

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif mengenai pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik. Kepuasan kerja ini memiliki pengaruh positif terhadap kinerja seseorang yang dapat meningkatkan produktifitas pegawai. Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan merasa senang terhadap pekerjaan dan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja (Robbins and Judge, 2013). Kepuasan kerja adalah evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan (McShane and Glinow, 2010). Perasaan puas yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek tidak hanya ekonomi tetapi juga dari aspek fisiologi, sosial dan psikologis. Gaji dan jaminan sosial, kesempatan untuk maju, kesempatan mendapatkan pekerjaan, berhubungan dengan masalah pengawasan, berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan atasannya sangat mempengaruhi kepuasan kerja juga individu (kepribadian dan keterampilan) juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. As'ad (2004) juga menyederhanakan menjadi empat faktor penyebab kepuasan kerja karyawan yaitu faktor finansial, faktor fisik, faktor sosial dan faktor psikologi. Empat faktor penyebab kepuasan kerja ternyata faktor sosial dan psikologi yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Melani & Suhaji (2009) dan Humprey et al (2007) yang menemukan tentang hubungan yang kuat antara seberapa baik orang menikmati konteks sosial tempat kerja mereka dengan kepuasan kerja secara keseluruhan. Saling ketergantungan, umpan balik, dukungan sosial, dan interaksi dengan rekan kerja di luar tempat kerja sangat terkait dengan kepuasan kerja bahkan setelah memperhitungkan karakteristik dari pekerjaan itu sendiri.

Perguruan Tinggi IAIN Palopo yang merupakan satu-satunya perguruan tinggi Negeri di Kota Palopo sehingga memerlukan sumber daya manusia yang baik untuk menunjang performanya sebagai perguruan tinggi negeri. Namun data untuk melihat secara detail kepuasan kerja pegawai IAIN Palopo belum ada. Sehingga peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian ini guna menelaah indikator dari kepuasan kerja yang dapat secara paripurna menunjukkan kepuasan dari segala indikator sehingga menunjang performa perguruan tinggi. Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur dan memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu serta menjadi referensi dalam pengambilan keputusan untuk kemajuan perguruan tinggi, dari latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melihat "Gambaran Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan IAIN Palopo".

## Metode

Populasi penelitian ini adalah tenaga kependidikan Perguruan Tinggi IAIN Palopo dengan sampel 135 pegawai, pengambilan data dilakukan pada 2021. Jenis penelitian yang dilakukan adalah observasional analitik dengan pendekatan cross sectional study. Data dikumpulkan melalui e-kuesioner, kemudian hasilnya diolah menggunakan aplikasi statistik (SPSS). Variabel kepuasan kerja memiliki 15 pertanyaan yang dibagi menjadi dua kelompok besar yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Tiap pertanyaan diberikan lima kategori pilihan yaitu sangat tidak puas, tidak puas, sedikit tidak puas, sedikit puas, puas dan sangat puas.

## Hasil dan Pembahasan

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 135 pegawai tenaga kependidikan. Karakteristik responden dilihat dari jenis kelamin, umur, masa kerja, pendidikan terakhir, dan status kepegawaian.

### a. Karakteristik Umum Responden

Karakteristik responden diuraikan sehingga dapat memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini. Karakteristik responden diklasifikasikan berdasarkan umur, jenis kelamin, lama bekerja, serta status kepegawaian.

*Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden*

No.	Karakteristik Responden	Jumlah		
		n	%	
1	Jenis Kelamin	Perempuan	70	51,9
		Laki-laki	65	48,1
2	Umur	≤ 30 tahun	43	31,9
		> 30 tahun	92	68,1
3	Masa Kerja	<3 Tahun	14	10,4
		>3 Tahun	121	86,9
4	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	3	2,2
		S1	121	89,6
		S2	11	8,1
5	Status Kepegawaian	PNS/CPNS	50	37
		Pegawai Kontrak	85	63

Sumber: Data Primer,

Tabel 1 menunjukkan karakteristik responden pada penelitian ini mayoritas berjenis kelamin perempuan (51,9%). Responden dengan kelompok umur >30 tahun memberikan persentase terbesar sebanyak 92 orang (68,1%). Dalam hal lama bekerja, banyak responden telah bekerja > 3 tahun yaitu 121 orang (86,9%). Responden dengan pendidikan S1 memberikan persentase terbesar 121 orang (89,6%) dengan status kepegawaian terbanyak adalah pegawai kontrak 85 orang (63 %).

Kepuasan kerja adalah penilaian evaluatif keseluruhan yang dimiliki seseorang tentang pekerjaannya. Kuesioner kepuasan kerja terdiri dari 15 pernyataan dengan pilihan jawaban sangat tidak puas, tidak puas, sedikit tidak puas, sedikit puas, puas dan sangat puas. Mean hipotetik dan standar deviasi hipotetiknya adalah 52,5 dan 12,5. Kriteria objektif kepuasan kerja dikatakan baik apabila total skor  $\geq$  mean hipotetik (52,5) Apabila total skor  $<$  mean hipotetik dikategorikan kurang baik.

Hasil analisis frekuensi kepuasan kerja Tenaga Kependidikan IAIN Palopo adalah sebagai berikut :

**Tabel 2. Gambaran persepsi kepuasan kerja pada Pegawai IAIN Palopo**

Variabel	Kategori	n	%
Kepuasan Kerja	Kurang	6	4,4
	Baik	129	95,6

Sumber : Data Primer

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa rata-rata responden memiliki kepuasan kerja yang cukup baik yaitu 129 orang (95,6%). Adapun responden dengan kepuasan kerja kurang baik sebanyak 6 orang (4,4 %).

Kepuasan kerja diukur dengan dua indicator yaitu kepuasan kerja intrinsik dan kepuasan kerja ekstrinsik. Distribusi jawaban responden mengenai kepuasan kerja dapat dilihat pada table dibawah ini :

**Tabel 3 Distribusi Jawaban responden tentang kuesioner kepuasan kerja pada Tenaga Kependidikan IAIN Palopo**

No	Item	Pernyataan	Sangat Tidak Puas		Tidak Puas		Sedikit Tidak Puas		Sedikit Puas		Puas		Sangat Puas		Total	
			N	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Faktor Ekstrinsik</b>																
1	K1	Kondisi kerja fisik	12	8,9	2	1,5	12	8,9	31	23	70	51,9	8	5,9	135	100
2	K3	Rekan kerja Anda	0	0	3	2,2	0	0	23	17	74	54,8	35	25,9	135	100
3	K5	Atasan langsung Anda	0	0	2	1,5	0	0	18	13,3	86	63,7	29	21,5	135	100
4	K7	Tingkat pembayaran Anda	9	6,7	12	8,9	18	13,3	37	27,4	59	43,7	0	0	135	100
5	K9	Hubungan manajemen dan pegawai di IAIN Palopo	1	0,7	4	3	15	11,1	41	30,4	74	54,8	0	0	135	100
6	K11	Cara organisasi dikelola	7	5,2	12	8,9	16	11,9	39	28,9	59	43,7	2	1,5	135	100
7	K13	Jam kerja Anda	7	5,2	12	8,9	16	11,9	39	28,9	59	43,7	2	1,5	135	100
8	K15	Keamanan pekerjaan Anda	1	0,7	1	0,7	12	8,9	17	12,6	96	71,1	8	5,9	135	100
<b>Faktor Intrinsik</b>																
9	K2	Kebebasan untuk memilih metode kerja Anda sendiri	0	0	2	1,5	10	7,4	39	28,9	81	60	3	2,2	135	100
10	K4	Pengakuan yang Anda dapatkan untuk pekerjaan yang baik	0	0	3	2,2	5	3,7	43	31,9	77	57	7	5,2	135	100
11	K6	Jumlah tanggung jawab yang Anda terima	1	0,7	5	3,7	11	8,1	33	24,4	78	57,8	7	5,2	135	100

12	K8	Kesempatan Anda untuk menggunakan kemampuan Anda	0	0	3	2,2	2	1,5	32	23,7	86	63,7	12	8,9	135	100
13	K10	Peluang promosi Anda	0	0	8	5,9	31	23	40	29,6	52	38,5	4	3	135	100
14	K12	Perhatian diberikan pada saran yang Anda buat	2	1,5	7	5,2	38	28,1	30	22,2	56	41,5	2	1,5	135	100
15	K14	Jumlah variasi dalam pekerjaan Anda	1	0,7	1	0,7	12	8,9	17	12,6	96	71,1	8	5,9	135	100

Sumber : Data Primer.

Pada penelitian ini beberapa responden masih memilih kategori terbawah yaitu sangat tidak puas, tidak puas dan sedikit tidak puas. Item-item ini menjadi hal yang harus diperhatikan untuk dijadikan bahan evaluasi bagi perguruan tinggi.

Kepuasan kerja pada penelitian ini dibagi menjadi 2 faktor yaitu faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik. Faktor ekstrinsik pada item kondisi fisik kerja terdapat 12 responden (8,9 %) memilih yang sangat tidak puas dengan kondisi fisik kerjanya. Pada item tingkat pembayaran 9 responden (6,7%) memilih sangat tidak puas dengan gaji yang mereka peroleh, 12 orang berada pada kategori tidak puas, 18 orang sedikit tidak puas. Item cara organisasi dikelola dan jam kerja 7 responden (5,2%) memilih sangat tidak puas, 12 responden 8,9 % tidak puas.

Pada faktor intrinsik yang harus menjadi perhatian adalah pada item pada poin peluang promosi, 8 responden (5,9 %) tidak puas dengan peluang promosi yang ada di IAIN Palopo, 31 (23%) responden sedikit tidak puas. Pada poin perhatian diberikan pada sayang yang dibuat 2 responden (1,5%) mengatakan sangat tidak puas pada poin tersebut, 7 responden (5,2%) memilih tidak puas dan 38 responden (28,1%) memiliki sedikit tidak puas dengan perhatian yang diberikan pada saran. Dari hasil penelitian ini diperoleh beberapa item yang harus diberi perhatian lebih karena responden masih ada yang memilih kategori sangat tidak puas, tidak puas dan sedikit tidak puas pada item ini. Jika seluruh item berada pada kategori puas maka akan menjadi indikator dalam hal performa perguruan tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2019) kepuasan atas gaji, pekerjaan, promosi, pengawasan, rekan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Khuriyah, 2019) Robbins & Judge (2008) menyatakan ada 4 dampak kepuasan dan ketidakpuasan pegawai di tempat kerja yaitu (Robbins and Judge, 2008):

- a. *Exit*, mengarahkan perilaku ke arah meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru serta mengundurkan diri
- b. *Voice*, termasuk aktif dan konstruktif mencoba untuk memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan melakukan beberapa bentuk kegiatan serikat.
- c. *Loyalty*, berarti pasif tetapi optimis menunggu kondisi membaik, termasuk berbicara untuk organisasi dalam menghadapi kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen untuk melakukan hal yang benar.
- d. *Neglect*, adalah tanggapan pasif yang memungkinkan kondisi memburuk dan termasuk absensi kronis atau keterlambatan, mengurangi usaha, dan peningkatan tingkat kesalahan.

Banyak dampak yang tampak pada tingkah laku karyawan yang merupakan hasil dari kepuasan atau ketidakpuasan terhadap atasan, yaitu (Sarikusantini 2012):

a. Organizational citizenship behavior

*Organizational citizenship behavior* merupakan tingkah laku dimana karyawan memiliki intensi untuk membantu rekan kerja atau tempat kerjanya. Tingkah laku ini biasanya merupakan tingkah laku yang dilakukan secara sukarela. Seseorang yang senang dengan pekerjaannya akan bersedia untuk mengerjakan lebih dari apa yang seharusnya mereka kerjakan.

b. Tingkah laku yang tidak produktif

Tingkah laku yang dapat dikatakan tidak produktif ini diantaranya adalah agresi terhadap sesama rekan kerja dan atasan, sabotase, serta pencurian. Tingkah laku tersebut mungkin memang disebabkan oleh suatu sebab tertentu, namun seringkali diasosiasikan dengan ketidakpuasan kerja dan frustrasi di tempat kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan itu mencerminkan antara apa yang diharapkan dengan apa yang didapatkan seorang karyawan dari pekerjaannya. Ketika pegawai merasakan bahwa harapan terpenuhi baik itu terkait hal diluar pekerjaan seperti gaji, insentif, hubungan antar personal (antara atasan ataupun bawahan), penghargaan (promosi dan reward) maupun hal dari dalam pekerjaan (kondisi kerja, sifat pekerjaan, kondisi operasi, prosedur kerja dan sebagainya. Maka akan mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja seperti merasakan kepuasan terhadap pekerjaan baik dari aspek fisik, ekonomi, psikologi dan sosial.

Sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan atau rasa puas dan pengalaman yang tidak menyenangkan atau rasa tidak puas. Menurut Locke, (1969, dalam Wexley dan Yuki, 2005) mendefinisikan kepuasan sebagai tidak ada selisihnya antara kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi-kondisi aktual. Sementara itu kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2007). Tingkat kepuasan kerja dapat terukur berdasarkan beberapa indikator yaitu dari pekerjaan itu sendiri, penghasilan kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja atau atasan (Robbins dan Judge, 2007).

Menurut teori perubahan sosial (Adams, 1965; Blau, 1964), karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan membalasnya dengan membantu rekan kerjanya, mengerjakan tugas tambahan dan mendukung tujuan dari organisasinya. Sebaliknya, apabila karyawan kurang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan kurang bersemangat untuk mendukung tujuan dari organisasinya (Suzane dan Bryan, 2008). Secara konsep kepuasan kerja memiliki hubungan dengan tingkat kinerja pekerja. Menurut konsep Value Theory, kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Dengan terciptanya kepuasan kerja yang merupakan sikap positif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka, maka akan

tercapainya kinerja individual tersebut (Wibowo, 2014). Selain itu dengan adanya kepuasan kerja dapat mengurangi turnover, dan mendorong individu Teori lain yang memperkuat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja adalah teori dua faktor atau teori motivasi higiene, yang dikemukakan oleh seorang psikolog bernama Frederick Herzberg (1923-2000). Menurut teori ini, faktor motivasi (*intrinsic factor*) adalah: pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), prestasi yang diraih (*achievement*), peluang untuk maju (*advancement*), pengakuan orang lain (*ricognition*), tanggung jawab (*responsible*). Faktor motivasi (*intrinsic factor*) merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya (Robbins, dan Judge, 2008).

## Kesimpulan

Berdasarkan kuesioner yang disebar pada tenaga kependidikan di Perguruan Tinggi IAIN Palopo dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kepuasan kerja tenaga kependidikan IAIN Palopo berada pada kategori baik 129 orang (95,6%) dari 135 sampel. Adapun responden dengan kepuasan kerja kurang baik hanya sebanyak 6 orang (4,4 %). Pada kuesioner ini kuesiner kepuasan kerja terdiri dari 15 pertanyaan dengan lima kategori pilihan yaitu sangat tidak puas, tidak puas, sedikit tidak puas, sedikit puas, puas dan sangat puas. Data statistik per item pada kepuasan kerja menunjukkan beberapa responden masih memilih kategori terbawah yaitu sangat tidak puas, tidak puas dan sedikit tidak puas, Item-item ini menjadi hal yang harus diperhatikan untuk dijadikan bahan evaluasi bagi IAIN Palopo.

## References

- Khuriyah, D. (2019) 'Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan Universitas Brawijaya (Studi pada Tenaga Kependidikan PNS dan Non PNS di Rektorat Universitas Brawijaya)', *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 5(3), pp. 303–311. doi: 10.21776/ub.jiap.2019.005.03.6.
- McShane, S. L. and Glinow, M. A. Von (2010) *Individual Behavior, Personality and Values*. 2nd edn. McGraw-Hill Irwin.
- Parnawi, A. (2020) *Optimalisasi Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan*, Deepublis.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2008) *Perilaku Organisasi*. Kedua. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2013) *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall. doi: 10.12737/4477.
- Wibowo (2014) *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada