

Received : 20 jan 2025

Accepted : 20 jan 2025

Published : 10 feb 2025

**ANALISIS KEPUASAN KERJA PEGAWAI KECAMATAN JATI
TUJUH KABUPATEN MAJALENGKA**

Arnadi¹

Agus Subagyo²

Indra Kristian³

1,2,3) Program Studi Magister Ilmu Pemerintahan Fisip Unjani

andiarnadi2@gmail.com

Abstrak

Kepuasaan kerja yang tinggi dalam suatu organisasi dapat memberikan dampak pada pencapaian efisiensi dan produktifitas organisasi. Disatu pihak, masih banyak pimpinan organisasi dalam mengelola kepuasaan kerja pegawai, hanya menggunakan stimulasi strategi dalam bentuk imbalan finansial. Sedangkan hasil-hasil penelitian menyimpulkan reward finansial bukanlah sebagai faktor yang memberikan kepuasaan kerja, namun dikatakan sebagai faktor yang hanya menghilangkan rasa ketidakpuasaan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis persepsi pegawai terhadap kondisi intrinsik dan ekstrinsik yang diterima, serta kepuasaan kerja pegawai di kantor Kecamatan Jati Tujuh Kabupaten Majalengka.

Penelitian ini menggunakan metode *kualitatif* yang berupa *deskriptif* berkenaan kepuasan kerja pegawai Kecamatan Jati tujuh Kabupaten Majalengka, hal tersebut dikarenakan banyak hal yang ingin digali secara mendalam berkenaan penelitian ini yang tidak bisa diterangkan atau dikaji berdasarkan pertanyaan ataupun hitungan statistik dalam penelitian *kuantitatif*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi kuesioner dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif yang dibantu dengan tabel sederhana. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pegawai kantor Kecamatan Jati Tujuh Kabupaten Majalengka mempunyai tingkat kepuasaan kerja yang baik. Hasil penelitian yang dilakukan dilingkungan Kecamatan Jati tujuh Kabupaten Majalengka dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan yakni, Kepuasan kerja pegawai dilingkungan Kecamatan Jati tujuh Kabupaten Majalengka belum memenuhi kriteria ideal di lihat dari aspek kepuasan kerja hal yang dirasakan oleh pegawai yang merasa senang dengan pekerjaannya ataupun organisasinya karena apa yang mereka butuhkan terpenuhi dan semua itu belum

Received : 20 jan 2025

Accepted : 20 jan 2025

Published : 10 feb 2025

sepenuhnya dirasakan oleh semua pegawai. Masih ada beberapa pegawai yang mudah menyerah bila mengalami kegagalan dalam melakukan tugas pekerjaan.

Faktor yang menghambat yang terjadi didalam analisis kepuasan kerja pegawai dilingkungan Kecamatan Jati tujuh Kabupaten Majalengka. Kendala-kendala yang menghambat perlu di minimalisir dengan meningkatkan pegawai mendapatkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan yang dimilikinya, pegawai tidak nyaman bekerja dikarenakan keterbatasan fasilitas yang telah disediakan, pegawai keberatan dalam kerja lembur dan pegawai mengeluh dalam melakukan pekerjaan.

Upaya untuk mengkaji hambatan-hambatan kepuasan kerja pegawai dilingkungan Kecamatan Jati tujuh Kabupaten Majalengka. sudah cukup tercapai sesuai target hal ini bisa diihat pada indikator upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, pegawai dapat menyelesaikan tugas pekerjaan mereka dengan pelatihan yang telah diberikan, hampir setiap pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik dan pegawai menikmati bekerja sama atau bekerja sendiri.

Kata Kunci : Kepuasaan kerja, kondisi instrinsik dan kondisi ekstrinsik.

Abstract

High job satisfaction in an organization can have an impact on achieving organizational efficiency and productivity. On the one hand, there are still many organizational leaders in managing employee job satisfaction, only using strategic stimulation in the form of financial rewards. While the results of the study concluded that financial rewards are not a factor that provides job satisfaction, but are said to be factors that only eliminate feelings of job dissatisfaction. The purpose of this study was to determine and analyze employee perceptions of the intrinsic and extrinsic conditions received, as well as employee job satisfaction at the Jati Tujuh District Office, Majalengka Regency.

This study uses a qualitative method in the form of descriptive regarding the job satisfaction of employees at the Jati Tujuh District, Majalengka Regency, this is because there are many things that need to be explored in depth regarding this study that cannot be explained or studied based on questions or statistical calculations in quantitative research. Data collection techniques in this study include questionnaires and documentation. While the data analysis technique used is descriptive analysis assisted by simple tables. From the results of the study, it can be concluded that employees at the Jati Tujuh District Office,

Received : 20 jan 2025

Accepted : 20 jan 2025

Published : 10 feb 2025

Majalengka Regency have a good level of job satisfaction. The results of the study conducted in the Jati Tujuh District, Majalengka Regency can be concluded based on the results of the research that has been carried out, namely, Employee job satisfaction in the Jati Tujuh District, Majalengka Regency has not met the ideal criteria seen from the aspect of job satisfaction, which is felt by employees who are happy with their work or their organization because what they need is fulfilled and all of that has not been fully felt by all employees. There are still some employees who give up easily if they fail to carry out their work tasks.

Inhibiting factors that occur in the analysis of employee job satisfaction in the Jati Tujuh District, Majalengka Regency. The inhibiting obstacles need to be minimized by increasing employees getting the tasks and responsibilities given according to their education, employees are not comfortable working due to limited facilities that have been provided, employees object to overtime work and employees complain about doing their work.

Efforts to examine the obstacles to employee job satisfaction in the Jati Tujuh District, Majalengka Regency. has been achieved enough according to the target, this can be seen in the indicators of efforts to improve employee job satisfaction, employees can complete their work tasks with the training that has been given, almost every job can be carried out well, working relationships with fellow coworkers are going well and employees enjoy working together or working alone.

Keywords: *Job satisfaction, intrinsic conditions and extrinsic conditions.*

PENDAHULUAN

Kecamatan Jati Tujuh adalah salah satu kecamatan yang terletak di Kabupaten Majalengka, Provinsi Jawa Barat, Indonesia. Nama Jati Tujuh diyakini berasal dari nama pohon jati yang banyak ditemukan di daerah ini. Kata "Tujuh" sendiri memiliki beberapa versi cerita. Salah satu versi menyebutkan bahwa dahulu kala terdapat tujuh pohon jati besar yang menjadi penanda wilayah tersebut. Pohon-pohon ini tidak hanya menjadi penanda alamiah tetapi juga memiliki nilai sakral dan dianggap keramat oleh penduduk setempat. Pada masa penjajahan Belanda, wilayah Majalengka termasuk Jati Tujuh, mengalami berbagai perubahan administrasi. Pada periode ini, banyak infrastruktur dasar mulai dibangun, seperti jalan dan irigasi, yang membantu mengembangkan pertanian dan

Received : 20 jan 2025

Accepted : 20 jan 2025

Published : 10 feb 2025

mempermudah akses ke berbagai wilayah di Kabupaten Majalengka. Setelah kemerdekaan Indonesia pada tahun 1945, Kecamatan Jati Tujuh mengalami berbagai perubahan administratif seiring dengan kebijakan pemerintah dalam memperkuat struktur pemerintahan lokal.

Pembangunan infrastruktur terus berlanjut dengan pembangunan sekolah, fasilitas kesehatan, dan fasilitas umum lainnya untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Jati Tujuh dikenal dengan kehidupan sosial dan budaya yang kaya.

Tradisi-tradisi lokal seperti upacara adat, kesenian daerah, dan berbagai festival masih dijaga dan dirayakan oleh masyarakat. Pertanian, khususnya padi dan palawija, menjadi sumber mata pencaharian utama bagi sebagian besar penduduk. Selain itu, daerah ini juga dikenal dengan kerajinan tangan dan industri kecil yang terus berkembang. Kecamatan Jati Tujuh memiliki potensi ekonomi yang cukup besar, terutama dalam sektor pertanian dan pariwisata.

Daerah ini menawarkan pemandangan alam yang indah, dengan perkebunan dan persawahan yang hijau, serta beberapa destinasi wisata yang menarik. Pemerintah setempat terus mendorong pengembangan sektor pariwisata dan pertanian untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Seperti banyak daerah lainnya, Jati Tujuh menghadapi berbagai tantangan, termasuk dalam hal infrastruktur, pendidikan, dan kesehatan. Namun, dengan semangat gotong royong dan kerjasama antara pemerintah dan masyarakat, diharapkan berbagai tantangan ini dapat diatasi untuk mencapai kemajuan yang lebih baik.

Kecamatan Jati Tujuh, dengan sejarah dan budaya yang kaya, terus berkembang menjadi wilayah yang menjanjikan dalam hal ekonomi dan pariwisata. Dengan potensi alam dan sumber daya manusia yang dimilikinya, Jati Tujuh diharapkan dapat terus tumbuh dan memberikan kontribusi yang signifikan bagi Kabupaten Majalengka dan Provinsi Jawa Barat secara keseluruhan. Kecamatan Jati tujuh Kabupaten Majalengka dalam pelaksanaan tugas pengkoordinasian dan pelayanan kepada masyarakat, maka

Received : 20 jan 2025

Accepted : 20 jan 2025

Published : 10 feb 2025

sekretaris Kecamatan untuk dapat meningkatkan kualitas dan kinerja sumber daya manusia. Dengan adanya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas sebagai perencana, pelaksana, dan pengevaluasi pelayanan publik, tentunya akan mempermudah dalam mencapai tujuan organisasi. Kualitas kinerja organisasi publik akan memberikan dampak atau pengaruh kepada kualitas pelayanan yang akan diberikan. Guna untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, pemerintah pusat bertekad memperbaiki kualitas birokrasi, dengan dikeluarkannya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara nomor 5 tahun 2014. Undang-Undang ini yang menjelaskan tentang keseluruhan aspek Aparatur Sipil Negara atau yang dikenal sebagai pegawai negeri sipil (PNS).

Fenomena yang ada saat ini pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi terdorong oleh rasa ingin memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja ini bersifat individual, tingkat kepuasan antara individu yang satu dengan yang lain berbeda-beda. Biasanya setiap individu akan merasa puas atas pekerjaannya, apabila pekerjaan yang ia lakukan telah sesuai dengan harapan dantujuan ia bekerja.

Begitu pun dalam kepuasaan penyelenggaraan pelayanan publik sebagai landasan awal bagi terwujudnya peningkatan dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat dan secara umum dapat menjadi suatu nilai timbulnya sebuah rasa kepercayaan dalam pola hubungan antara pemerintah dan masyarakat, sehingga pemerintah berkewajiban harus memberikan jaminan pelayanan yang maksimal berkaitan dengan proses kegiatan pelayanan publik agar setiap masyarakat dapat memperoleh ketanggapan, kehandalan, jaminan, empati dan berwujud dalam memberikan pelayanan sehingga dapat timbulnya rasa kenyamanan bagi masyarakat dalam proses kepengurusan administrasi, sesuai Standar Operasional dan Prosedur (SOP).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *kualitatif* yang berupa *deskriptif* berkenaan

Received : 20 jan 2025

Accepted : 20 jan 2025

Published : 10 feb 2025

kepuasan kerja pegawai Kecamatan Jati tujuh Kabupaten Majalengka, hal tersebut dikarenakan banyak hal yang ingin digali secara mendalam berkenaan penelitian ini yang tidak bisa diterangkan atau dikaji berdasarkan pertanyaan ataupun hitungan statistik dalam penelitian *kuantitatif*. Namun peneliti harus meneliti, menggali serta mendalami berkenaan kepuasan kerja pegawai Kecamatan Jati tujuh Kabupaten Majalengka yang kondisi sebenarnya kepuasan kerja pegawai Kecamatan Jati tujuh Kabupaten Majalengka belum optimal sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai tidak maksimal. Dampak lain tidak disiplin waktu kerja dan lambat dalam menyelesaikan pekerjaan dikarenakan kepuasan kerja pegawai Kecamatan Jati tujuh Kabupaten Majalengka belum optimal.

Jenis penelitian deskriptif kualitatif yang digunakan peneliti bermaksud untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja pegawai dilingkungan Kecamatan Jati tujuh Kabupaten Majalengka pada saat ini dan faktor yang menghambat dalam kepuasan kerja pegawai serta upaya apa untuk menanggulangi hambatan-hambatan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai dilingkungan Kecamatan Jati tujuh Kabupaten Majalengka sesuai dengan rumusan masalah yaitu :

1. Kepuasan kerja pegawai dilingkungan Kecamatan Jati tujuh Kabupaten Majalengka.
2. Faktor yang menghambat yang terjadi didalam analisis kepuasan kerja pegawai dilingkungan Kecamatan Jati tujuh Kabupaten Majalengka.

Upaya untuk mengkaji hambatan-hambatan kepuasan kerja pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dilingkungan Kecamatan Jati tujuh Kabupaten Majalengka.

1. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan,

Received : 20 jan 2025

Accepted : 20 jan 2025

Published : 10 feb 2025

keteraturan, dan ketertiban.

2. Moral Kerja

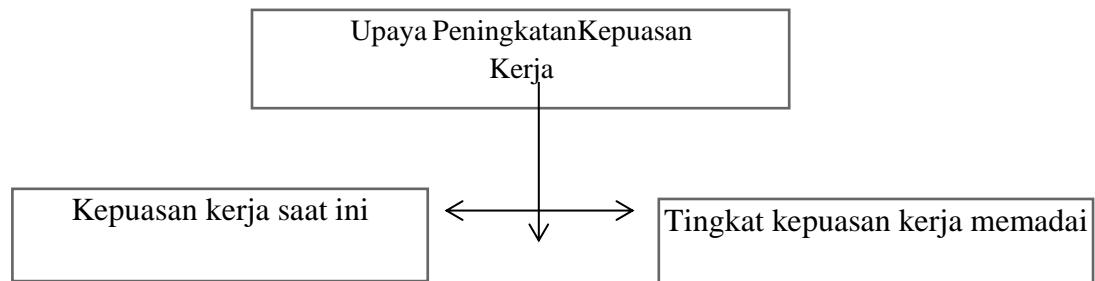
Moral Kerja merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.

3. Turnover

Turnover merupakan aliran pergantian pegawai atau keluar masuknya pegawai dalam suatu organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi.

KERANGKA PEMIKIRAN

Untuk memudahkan pelaksanaan penelitian ini maka arah berpikir dituangkan dalam kerangka pemikiran untuk menganalisis kepuasan kerja pegawai dilingkungan Kecamatan Jati tujuh Kabupaten Majalengka.



PEMBAHASAN

Kepuasan Kerja Pegawai Dilingkungan Kecamatan Jati tujuh Kabupaten Majalengka

Kepuasan kerja pegawai dilingkungan Kecamatan Jati tujuh Kabupaten Majalengka belum memenuhi kriteria ideal di lihat dari aspek kepuasan kerja hal yang dirasakan oleh pegawai yang merasa senang dengan pekerjaannya ataupun organisasinya karena apa yang

Received : 20 jan 2025

Accepted : 20 jan 2025

Published : 10 feb 2025

mereka butuhkan terpenuhi dan semua itu belum sepenuhnya dirasakan oleh semua pegawai. Masih ada beberapa pegawai yang mudah menyerah bila mengalami kegagalan dalam melakukan tugas pekerjaan. Belum semua pegawai mendapatkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Upaya untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai

1. Kualitas, Kuantitas, dan Ketepatan Waktu dalam Bekerja: Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam bekerja berkaitan dengan manajemen kinerja yang efektif. Menurut teori goal-setting oleh Locke dan Latham, menetapkan tujuan yang jelas dan menantang dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Pegawai yang mampu mencapai target kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu merasa lebih puas karena pencapaian tersebut mencerminkan kompetensi dan kontribusi mereka kepada organisasi.
2. Kepuasan dengan Prestasi Kerja: Kepuasan pegawai dengan prestasi kerja yang telah dicapai menunjukkan bahwa mereka merasa dihargai dan diakui. Teori self-efficacy oleh Bandura menekankan pentingnya keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas dan mencapai prestasi. Pengakuan terhadap prestasi kerja meningkatkan kepuasan dengan pekerjaan karena pegawai merasa usaha dan kemampuan mereka diakui dan dihargai oleh organisasi.
3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Penyelesaian Tugas: Pelatihan yang efektif berkontribusi signifikan terhadap kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas. Teori human capital oleh Becker menekankan pentingnya investasi dalam pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi pegawai. Pelatihan yang tepat memastikan pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja.
4. Penyelesaian Pekerjaan dengan Baik: Hampir setiap pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan yang memadai dan sistem kerja yang efektif. Teori job satisfaction oleh Locke menyatakan bahwa kepuasan kerja berasal

Received : 20 jan 2025

Accepted : 20 jan 2025

Published : 10 feb 2025

dari perbandingan antara harapan pegawai dan realitas pekerjaan mereka. Ketika pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mereka merasa puas karena harapan mereka terpenuhi atau terlampaui.

5. Interaksi dan Kekompakan Hubungan Kerja: Interaksi yang baik dan kekompakan dalam hubungan kerja dengan sesama rekan kerja menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Teori social support menyatakan bahwa dukungan sosial di tempat kerja, termasuk hubungan yang baik dengan rekan kerja, dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja. Kekompakan dan kerja sama yang baik mengurangi stres dan meningkatkan rasa kebersamaan dan solidaritas di antara pegawai, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.

Secara teoritis, upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai harus mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan mereka. Fokus pada kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam bekerja, serta penyediaan pelatihan yang efektif, sangat penting untuk memastikan pegawai memiliki keterampilan dan motivasi yang diperlukan untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan. Interaksi yang baik dan hubungan yang kompak dengan rekan kerja juga merupakan faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Dengan mengelola faktor-faktor ini secara efektif, organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi.

Faktor Yang Menghambat Yang Terjadi Didalam Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Dilingkungan Kecamatan Jati tujuh Kabupaten Majalengka

Faktor yang menghambat yang terjadi didalam analisis kepuasan kerja pegawai dilingkungan Kecamatan Jati tujuh Kabupaten Majalengka. Kendala-kendala yang menghambat di minimalisir dengan meningkatkan pegawai mendapatkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan yang dimilikinya, pegawai

Received : 20 jan 2025

Accepted : 20 jan 2025

Published : 10 feb 2025

tidak nyaman bekerja dikarenakan keterbatasan fasilitas yang telah disediakan, pegawai keberatan dalam kerja lembur dan pegawai mengeluh dalam melakukan pekerjaan.

Penugasan yang Tidak Sesuai Pendidikan: Pemberian tugas dan tanggung jawab yang tidak sesuai dengan pendidikan pegawai dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan penurunan kinerja. Menurut teori *person-job fit*, kesesuaian antara pendidikan/keterampilan pegawai dan tuntutan pekerjaan sangat penting untuk mencapai efisiensi dan kepuasan kerja. Ketidaksesuaian ini dapat menimbulkan perasaan tidak berharga atau frustrasi, yang berdampak negatif pada motivasi dan produktivitas.

Penilaian Prestasi Pegawai

Penilaian Prestasi yang Adil dan Akurat: Penilaian prestasi yang dilakukan secara benar dan adil berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi pegawai. Menurut teori *equity* oleh Adams, keadilan dalam penilaian prestasi membantu menciptakan persepsi keadilan dalam organisasi. Hal ini penting untuk mencegah perasaan ketidakadilan yang dapat menyebabkan ketidakpuasan dan penurunan motivasi.

Fasilitas Kerja dan Kenyamanan Pegawai

Kenyamanan dalam Bekerja: Ketidaknyamanan dengan fasilitas kerja dapat menurunkan kepuasan kerja dan produktivitas. Teori *Herzberg's two-factor* mengidentifikasi lingkungan fisik sebagai faktor kebersihan (hygiene factor), yang meskipun tidak langsung meningkatkan kepuasan, namun jika tidak memadai dapat menyebabkan ketidakpuasan. Fasilitas kerja yang baik membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi pegawai.

Keberatan terhadap Kerja Lembur

Received : 20 jan 2025

Accepted : 20 jan 2025

Published : 10 feb 2025

Kerja Lembur dan Keberatan Pegawai: Keberatan terhadap kerja lembur menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Teori *work-life balance* menyatakan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting untuk menjaga kesehatan mental dan kepuasan kerja. Berbagai alasan keberatan terhadap kerja lembur bisa berkaitan dengan kebutuhan pribadi, kelelahan, atau kurangnya kompensasi yang memadai.

Keluhan Pegawai dan Malas Bekerja

Keluhan dan Kemalasan dalam Bekerja: Pegawai yang mengeluh dan malas bekerja menunjukkan adanya masalah motivasi. Teori *self-determination* oleh Deci dan Ryan menyatakan bahwa motivasi intrinsik sangat penting untuk kinerja dan kepuasan kerja. Faktor-faktor seperti kurangnya tantangan, tidak adanya rasa pencapaian, atau kurangnya pengakuan bisa menyebabkan demotivasi dan perilaku malas dalam bekerja.

Adaptasi dalam Lingkungan Kerja

Adaptasi yang Baik di Lingkungan Kerja: Kemampuan pegawai untuk menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan kerja menunjukkan adanya *resilience* dan *adaptability*. Menurut teori *psychological resilience*, kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan adalah kunci untuk mencapai kesuksesan dan kepuasan kerja. Adaptasi yang baik juga mencerminkan lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif, yang dapat meningkatkan kohesi tim dan produktivitas.

Upaya Untuk Mengkaji Hambatan-Hambatan Kepuasan Kerja Pegawai Dilingkungan Kecamatan Jati tujuh Kabupaten Majalengka

Upaya untuk mengkaji hambatan-hambatan kepuasan kerja pegawai dilingkungan Kecamatan Jati tujuh Kabupaten Majalengka. sudahcukup tercapai sesuai target hal ini bisa

Received : 20 jan 2025

Accepted : 20 jan 2025

Published : 10 feb 2025

diihat pada indikator upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, pegawai dapat menyelesaikan tugas pekerjaan mereka dengan pelatihan yang telah diberikan, hampir setiap pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, hubungan kerja dengan sesama rekankerja berjalan dengan baik dan pegawai menikmati bekerja sama atau bekerja sendiri.

Upaya untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai

1. Kualitas, Kuantitas, dan Ketepatan Waktu dalam Bekerja: Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam bekerja berkaitan dengan manajemen kinerja yang efektif. Menurut teori goal-setting oleh Locke dan Latham, menetapkan tujuan yang jelas dan menantang dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Pegawai yang mampu mencapai target kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu merasa lebih puas karena pencapaian tersebut mencerminkan kompetensi dan kontribusi mereka kepada organisasi.
2. Kepuasan dengan Prestasi Kerja: Kepuasan pegawai dengan prestasi kerja yang telah dicapai menunjukkan bahwa mereka merasa dihargai dan diakui. Teori self-efficacy oleh Bandura menekankan pentingnya keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas dan mencapai prestasi. Pengakuan terhadap prestasi kerja meningkatkan kepuasan dengan pekerjaan karena pegawai merasa usaha dan kemampuan mereka diakui dan dihargai oleh organisasi.
3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Penyelesaian Tugas: Pelatihan yang efektif berkontribusi signifikan terhadap kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas. Teori human capital oleh Becker menekankan pentingnya investasi dalam pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi pegawai. Pelatihan yang tepat memastikan pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja.
4. Penyelesaian Pekerjaan dengan Baik: Hampir setiap pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan yang memadai dan sistem kerja yang efektif. Teori job satisfaction oleh Locke menyatakan bahwa kepuasan kerja berasal

Received : 20 jan 2025

Accepted : 20 jan 2025

Published : 10 feb 2025

dari perbandingan antara harapan pegawai dan realitas pekerjaan mereka. Ketika pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mereka merasa puas karena harapan mereka terpenuhi atau terlampaui.

5. Interaksi dan Kekompakan Hubungan Kerja: Interaksi yang baik dan kekompakan dalam hubungan kerja dengan sesama rekan kerja menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Teori social support menyatakan bahwa dukungan sosial di tempat kerja, termasuk hubungan yang baik dengan rekan kerja, dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja. Kekompakan dan kerja sama yang baik mengurangi stres dan meningkatkan rasa kebersamaan dan solidaritas di antara pegawai, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.

Secara teoritis, upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai harus mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan mereka. Fokus pada kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam bekerja, serta penyediaan pelatihan yang efektif, sangat penting untuk memastikan pegawai memiliki keterampilan dan motivasi yang diperlukan untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan. Interaksi yang baik dan hubungan yang kompak dengan rekan kerja juga merupakan faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung.

Dengan mengelola faktor-faktor ini secara efektif, organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi.

KESIMPULAN

Hasil penelitian yang dilakukan dilingkungan Kecamatan Jati tujuh Kabupaten Majalengka dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebagai berikut :

Received : 20 jan 2025

Accepted : 20 jan 2025

Published : 10 feb 2025

1. Kepuasan kerja pegawai dilingkungan Kecamatan Jati tujuh Kabupaten Majalengka belum memenuhi kriteria ideal di lihat dari aspek kepuasan kerja hal yang dirasakan oleh pegawai yang merasa senang dengan pekerjaannya ataupun organisasinya karena apa yang mereka butuhkan terpenuhi dan semua itu belum sepenuhnya dirasakan oleh semua pegawai. Masih ada beberapa pegawai yang mudah menyerah bila mengalami kegagalan dalam melakukan tugas pekerjaan.
Belum semua pegawai mendapatkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
2. Faktor yang menghambat yang terjadi didalam analisis kepuasan kerja pegawai dilingkungan Kecamatan Jati tujuh Kabupaten Majalengka. Kendala-kendala yang menghambat perlu di minimalisir dengan meningkatkan pegawai mendapatkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan yang dimilikinya, pegawai tidak nyaman bekerja dikarenakan keterbatasan fasilitas yang telah disediakan, pegawai keberatan dalam kerja lembur dan pegawai mengeluh dalam melakukan pekerjaan.
3. Upaya untuk mengkaji hambatan-hambatan kepuasan kerja pegawai dilingkungan Kecamatan Jati tujuh Kabupaten Majalengka. sudah cukup tercapai sesuai target hal ini bisa diihat pada indikator upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, pegawai dapat menyelesaikan tugas pekerjaan mereka dengan pelatihan yang telah diberikan, hampir setiap pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik dan pegawai menikmati bekerja sama atau bekerja sendiri.

Received : 20 jan 2025

Accepted : 20 jan 2025

Published : 10 feb 2025

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Anggoro, M. Toha. 2011. Metode Penelitian. Jakarta: Universitas Terbuka. Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badeni. 2017. Kepemimpinan & Perilaku Organisasi. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moheriono. 2012. “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Noor, Juliansyah, 2016. Metodelogi Penelitian. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. Panjika 2000. Alfabeta.
- Pabundu Tika. 2010. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, cetakan ke- 3. Jakarta : PT. BumiAksara.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sunyoto. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Wibowo, 2013. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Jurnal :

- Asep Wahyu (2012). “Analisis tingkat Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dishub Kota Bandung”.
- Prestika (2015). “Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja”, dengan Studi Kasus di PT. Sumber Graha Sejahtera”.
- Rezki (2018) .“Analisis kepuasan kerja karyawan bagian kantor pada PT. Sawit Asahan Indah Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu”
- Susanto (2017). Analisis Tingkat Disiplin Preventif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Received : 20 jan 2025

Accepted : 20 jan 2025

Published : 10 feb 2025

Pegawai SATPOL PP Jateng.

Yandri Irhaendi (2016). Analisis Tingkat Kepimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dishub Lamongan.

Zendri dan Erni Masdupi (2014). Analisis Tingkat Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tanah Datar.

Dokumen :

Undang-Undang Aparatur Sipil Negara nomor 5 tahun 2014 Peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011

Undang – Undang Nomor 9 Tahun 2001

Undang-Undang RI Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang “Pokok-Pokok Kepegawaian”