JURNAL
CARA MANAJER MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA PERSONIL

DESI SEPTRIANI 17002039

Tugas Akhir Psikologi Manajemen,

Jurusan Administrasi Pendidikan

Universitas Negeri Padang

Desiseptriani98@gmail.com

Abstrak

faktor yang diduga memiliki pengaruh besar terhadap sikap guru dalam proses belajar mengajar adalah kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja ini memiliki kaitan yang erat dengan kebutuhan individual guru. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang timbul apabila guru merasa bahwa pengalaman-pengalaman yang diperolehnya dalam bekerja dapat memenuhi kebutuhannya sebagai individu. Perasaan tersebut dapat menimbulkan pemikiran yang positif dari guru terhadap pekerjaannya. Perasaan dan penilaian positif ini selanjutnya dapat berkembang menjadi sikap yang positif terhadap kegiatan-kegiatan dalam proses belajar mengajar. Maka Artikel ini di tulis dengan tujuan agar pembaca mengetahui pemahaman tentang cara manajer meingkatkan kepuasan kerja personil. Dalam penulisan artikel ini menggunakan metode studi pustaka dan fokus membahas materi saja.

Kata Kunci: Personalia, Kepuasan Kerja

Pendahuluan

A. Latar belakang

Personil atau Pegawai merupakan peranan penitng dalam berjalannya sebuah orgnisasi, karena pegawai bertanggung jawab dalam menjalankan program yang telah di buat sebelumnya. Tuntunan dan performance pekerjaan sangat di perlukan guna meningkatkan kualitas kinerja personil. Pimpian perlu memahami para personilnya agar produktivitas kerjanya dapat di tingkatkan dengan memberikan motivasi kepada para bawahannya.

Kepuasan kerja merupakan cermin dari rasa senang pada seseorang (termasuk guru) setelah ia melakukan suatu pekerja tertentu dengan sungguh-sungguh yang terefleksi dalam wujud bangga karena pekerjaan tersebut sudah sesuai dengan yang diharapkan serta memberikan *feedback* yang positif kepadanya. Artinya, dalam kepuasan kerja ada kesungguhan dalam bekerja, ada rasa senang dalam mengerjakan dan ada balikan (*feedback*) yang sudah tentu menguntungkan bagi si pekerja.

Kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh para manajer karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif. Menurut Effendy (1983), kepuasan kerja adalah ukuran proses pembangunan iklim manusia yang berkelanjutan dalam suatu organisasi.

B. Rumusan Masalah

Bagaimana cara seorang manajer dalam meningkatkan kepuasan kerja personil sehingga personil tersebut dapat menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan.

C. Tujuan Masalah

Jurnal ini dibahas dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana cara manajer dalam meningkatkan kepuasan kerja personilnya sehingga dapat meningkatkan kinerja personil sesuai dengan yang diharapkan manajer.

PEMBAHASAN

A. KONSEP PERSONLIA

Personil memegang peran penting dalam melaksanakan proses manajemen. Kunci keberhasilan manajemen terletak pada kemampuan manajer mendayagunakan para personil (staff dan bawahannya). Dengan cara menggerakkan orang-orang yang di pimpinnya, maka orang-orang itu akan berbuat dan bertindak sesuai dengan arahan dan tujuan yang hendak di capai. Disisi lain, tidak jarang terjadi para personil tersebut mengalami hambatan atau gangguan, yang pada gilirannya perlu diberikan bimbingan

dan pembinaan, sehingga yang bersangkutan dapat mengatasi masalahnya sendiri. Hal ini berarti, manajer perlu bahkan harus mengenal dan memahami dengan baik orang-orang yang di pimpinnya mengenai semua aspek tingkah laku dan pribadinya.

Personil yang terlibat dalam suatu organisasi dapat di pandang dari tiga sudut pendekatan, ialah:

- a. Personil merupakan individu yang harus memiliki keterampilan-keterampilan tertentu dan khusus agar dia dapat bekerja dan melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaanya. Dengan demikian personil tersebut mampu menghasilkan produk-produk yang di inginkan. Pada hakikatnya tiap personil harus memiliki perilaku produktif, menghasilkan barang atau jasa yang dapat dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan orang lain yakni masyarakat. Dengan kata lain, produktivitas suatu organisasi bergantung dan ditentukan oleh derajat keterampilan yang dimiliki oleh para personil yang terlibat dalam organisasi tersebut.
- b. Personil adalah individu sebagai suatu organisme yang potensial dan terus berkembang. Potensinya yang utama adalah kecerdasan (intelengensi), sehingga mampu berfikir dan memecahkan berbagai masalah. Selain dari itu, individu memiliki kemampuan kerja kelompok. Untuk itu individu membutuhkan kebebasan berfikir dan berbuat berdasarkan prinsip kesamaan dan kebersamaan. Dengan demikian, individu dapat maju dan berkembang sesuai dengan kemampuannya masing-masing. Personil akan bertindak produktif bila dia berada dalam kondisi yang memberikan kemungkinan berpikir reflektif, kreatif, kerja kelompok, kebebasan dan kesaling ketergantungan satu dengan yang lainnya.
- c. Personil sebagai individu memiliki kepribadian dan system nilai, kebutuhan, aspirasi dan kemampuan menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Dengan integritas kepribadiannya itu, individu berbuat dan bertindak berdasarkan aspek-aspek kepribadian personal, sosial, emosional, intelektual yang bersifat probilitas dan situasional. Dengan

demikian individu tidak bersifat statis tetapi dinamis dan luwes. Individu tidak diperlukan sebagai alat mekanistik, tetapi bekerja atas dasar kemampuan perorangan, bermotivasi, mampu bekerja kelompok, dan memiliki sikap dan minat sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dilingkungannya dan lingkungan organisasi dimana ia berperan serta. (Hamalik, 1993).

B. Kepuasan Kerja Personil

Setiap manusia mempunyai kebutuhan dalam hidupnya. Adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan itulah yang mendorong manusia melakukan berbagai aktivitas. Kebutuhan yang dimiliki manusia sangatlah beragam. Kepuasan seseorang antara satu dengan yang lainnya akan berbeda-beda. Jadi, kepuasan itu bersifat individual. Oleh sebab itu Kita harus memahami terlebih dahulu apa itu kepuasan kerja yang mana kepuasan kerja adalah kondisi psikis yang menyenangkan dan di rasakan oleh personil di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya, dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Menurut Kreitner & Kinicki (Setiawan, 2017), bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Oleh sebab itu, kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja masing –masing individu. Semakin banyak faktor yang mendukung individu di dalam melakukan pekerjaannya, maka akan semakin besar pula kepuasan di dalam bekerja.

Menurut Abdurrahmat, (eko purwaningrum, 2016) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Kepuasan menurut para ahli salah satunya adalah S.P. hasibuan, menurutnya kepuasan kerja adalah kondisi emosional pada seseorang pegawai yang senang dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini terlihat dari

moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Hal ini dapat dinikmati dalam pekerjaan, di luar pekerjaan, dan kombinasi dari keduanya.

Menurut Ermita (Ermita, 2012) semangat kerja pegawai yang tinggi merupakan dorongan terciptanya suatu usaha secara maksimal dalam setiap aktivitasnya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi ini akan membantu pemimpin dalam melakukan pengawasan terhadap personilnya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Oleh karena itu dalam meningkatkan kepuasan kerja di dalam individu personil tersebut dibutuhkan sekali semangat kerja pegawai yang tinggi. karyawan yang puas dalam pekerjaannya adalah karyawan yang memproduksi tinggi, sedang atau rendah. Dan mereka akan cenderung meneruskan tingkat prestasi yang menimbulkan kepuasan bagi personil itu sendiri.

Menurut pendapat ermita (Ermita, 2012) mengatakan bahwa ada beberapa ciri-ciri personil yang memiliki semangat kerja di antaranya yaitu: antusiasme terhadap tugas, bekerja sama, partisipasi, inisiatif dan kreatifitas dalam bekerja serta loyalitas.

Kepuasan kerja difungsikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerjanya ialah karyawan yang memiliki tingkat kehadiran dan perputaran kerja yang baik, pasif dalam serikat kerja, dan memiliki prestasi kerja yang lebih baik dari karyawan lainnya. Sedangkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan memberikan dampak bagi perusahaan berupa kemangkiran karyawan, perputaran kerja, kelambanan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengunduran diri lebih dini, aktif dalam serikat kerja, terganggu kesehatan fisik dan mental karyawannya.

Secara konseptual, kepuasan kerja personil dapat ditinjau dalam lima konsep yakni: 1) kepuasan kerja sebagai konsep global yang berdasarkan penilaian positif terhadap situasi pekerjaan tertentu, 2) kepuasan kerja sebagai konsep permukaan yang berdasarkan perbedaan situasi pekerjaan yang bervariasi secara bebas dan dapat diukur secara terpisah, 3) kepuasan kerja sebagai konsep kebutuhan yang berdasarkan perasaan personil yang sama terhadap situasi pekerjaan tertentu, 4) kepuasan kerja sebagai konsep keberhasilan yang berdasarkan tingkat pencapaian terhadap harapan, dan 5) kepuasan kerja sebagai konsep sikap yang menunjukkan berbagai sikap terkait. Dengan demikian kepuasan kerja guru adalah perasaan guru yang berkaitan sejauhmana kebutuhannya terpenuhi melalui pengalaman dalam situasi pekerjaan. (Freiberg, Stein, & Raden Bambang Sumarsono, 2010).

Sondang (2001) juga memaparkan beberapa aspek dari kepuasan kerja, diantaranya adalah: Prestasi kerja karyawan yang rendah, Tingkat kemangkiran yang tinggi dan Keinginan pindah kerja yang tinggi. Dan Schermerhorn (2005) juga menyatakan bahwa ada lima aspek dalam kepuasan kerja yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri. Aspek ini mengacu bagaimana sebuah pekerjaan memiliki daya tarik untuk dikerjakan dan diselesaikan. Pekerjaan tersebut juga bisa dijadikan sebagai kesempatan untuk belajar dan mengemban tanggungjawab.
- b. Pengawas (supervisi). Aspek ini menunjukkan sejauh mana kemampuan penyelia dalam menunjukkan kepedulian pada karyawan seperti memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- c. Rekan kerja. Sumber kepuasan kerja yang paling sederhana ialah memiliki rekan kerja yang kooperatif. Rekan kerja maupun tim kerja yang menyenangkan dan mendukung akan membuat pekerjaan menjadi efektif.
- d. Kesempatan promosi. Berkaitan dengan kesempatan karyawan untuk lebih maju dalam organisasi. Promosi atas dasar senioritas akan

memberikan kepuasan berbeda bila dibandingkan promosi atas dasar kinerja.

- e. Gaji merupakan imbalan yang diperoleh berdasarkan hasil/ usaha kerja yang dilakukan. Gaji digunakan karyawan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan dalam hidupnya termasuk sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan hidup yang tercukupi akan dapat memberikan kepuasan dalam diri karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja menurut Abdus (2014) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi 2 kelompok, diantaranya :

- a. Faktor intrinsik Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya.
- b. Faktor ekstrinsik Menyangkut hal-hal yang berasal dari luar karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan lainnya.

Sedangkan menurut Abdurrahmat (2006) faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya : 1) Balas jasa yang adil dan layak 2). Berat ringannya pekerjaan 3). Suasana dan lingkungan pekerjaan 4). Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian 5). Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya 6). Sikap pekerjaan monoton atau tidak 7). Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.

Dikutip dari artikel purnamasri dijelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja personil yaitu (a) keterlibatan semua stakeholders sangat dibutuhkan dalam menyusun, melaksanakan, dan mengawasi pelaksanaan rencana program organisasi, (b) tersedianya tenaga, sarana prasarana, fasilitas dan pembiayaan yang cukup untuk setiap program yang ada, c) adanya dukungan semua stakeholders, masyarakat, dan instansi aktif terkait dalam kepuasan kerja personil, (d) melakukan monitoring dan evaluasi secara teratur dan terjadwal. (Purnamasari, 2008)

Menurut As'ad indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja (Supriyanto & Machfudz, 2010), yaitu :

- a. Kepuasan finansial Merupakan faktor yang memiliki hubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji/ upah, berbagai macam tunjangan, jaminan sosial, promosi, fasilitas yang diberikan, dan lain sebagainya.
- b. Kepuasan fisik Merupakan indikator yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan yang digeluti, pengaturan waktu antara bekerja dan istirahat, keadaan suhu ruangan, sirkulasi udara, penerangan, perlengkapan kerja, kondisi kesehatan dan umur karyawan.
- c. Kepuasan sosial Merupakan indikator yang berkaitan dengan interaksi sosial yang terjalin antara sesama karyawan, dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda (jenis pekerjaan atau tingkatan jabatan), dan dengan lingkungan sekitar perusahaan. Hubungan antar karyawan menjadi aspek penting dalam memenuhi kebutuhan spiritualnya. Karyawan akan terdorong dan termotivasi untuk bekerja secara optimal apabila kebutuhan spiritual ini dapat terpenuhi.
- d. Kepuasan psikologi Merupakan indikator yang berkaitan dengan keadaan jiwa karyawan. Hal ini mencakup ketentraman/ kedamaian dalam bekerja, sikap terhadap kerja, tingkat stress kerja serta keterampilan dan bakat.

Jadi dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti usia, jenis kelamin, kepribadian, tingkat stress kerja dan lamanya mengabdikan pada perusahaan tersebut. Kemudian, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berasal dari luar diri karyawan, ialah gaji yang diperoleh, kondisi lingkungan pekerjaan, hubungan dengan atasan ataupun dengan rekan sekerjanya, dan kesempatan mendapatkan promosi.

Kesimpulan

Personil adalah individu sebagai suatu organisme yang potensial dan terus berkembang. Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan

kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Cara manajer dalam meningkatkan kepuasan kerja personilnya adalah dengan beberapa cara salah satunya dengan Balas jasa yang adil dan layak dan Suasana atau lingkungan kerjanya diharapkan akan meningkatkan kinerja dari para bawahannya.

Daftar Pustaka

- Effendy, Onong Uchjana. 1983. *Psikologi Manajemen*. Alumni
- Hamalik, Oemar(1993). *Psikologi manajemen penuntun bagi pemimpin*. Bandung. PT. Triganda karya.
- eko purwaningrum, H. (2016). *TERHADAP KINERJA (Studi Pada Guru SD . Hj Isriati Baiturrahman I Semarang)*. 1–14. Retrieved from urnal.untagsmg.ac.id/index.php/sa/article/view/295/348
- Ermita. (2012). hubungan antar manusia dan semangat kerja pegawai. *Pedagogi, Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, XII(2), 70–81. Retrieved from <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/pedagogi/article/view/2200>
- Freiberg, H. J., Stein, T. A., & Raden Bambang Sumarsono. (2010). Iklim sekolah, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru. *Ap.Fip.Um.Ac.Id*, 231. <https://doi.org/0750706422>
- Purnamasari, D. I. (2008). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Akuntan. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 2(1), 61–69. Retrieved from <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/manajerpendidikan/article/download/1102/913>
- Setiawan, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Otivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Agora*, 5(3), 1–7. Retrieved from <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/viewFile/6067/5566>