Volume 1 Issue 1 (2022) Pages 34-45
JEINSA : Jurnal Ekonomi Ichsan Sidenreng Rappang
ISSN : 2962-2301

JOB SATISFACTION OF HIGH SCHOOL OF SOCIAL SCIENCE AND POLITICAL SCIENCES (STISIP) YAPIS WAMENA SCIENTIFIC SCIENCE BASED ON JOB SATISFACTION SCALE

Soltan Takdir[1], Muhammad Ali[2]
[1] Program Studi Administrasi Bisnis, STISIP Amal Ilmiah Yapis Wamena,
suletakdir1983@gmail.com
[2]Program Studi Administrasi Publik STISIP Amal Ilmiah Yapis Wamena,
67muhali@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the level of job satisfaction of the employees of STISIP Amal Scientific Yapis Wamena based on the job satisfaction scale. Job satisfaction is an essential foundation in managing the organization to achieve the desired goals. This research is expected to serve as consideration and input to Foundations and Universities, especially STISIP Amal Scientific Yapis Wamena, in managing employees according to existing characteristics. The total population in this study was 47 permanent employees of the foundation; the sampling method used was using the purposive sampling technique, which in measuring job satisfaction was based on specific considerations so the total population was 29 people. The data collection tool used is a questionnaire using a Likert scale with the help of SPSS analysis. Based on the results of the calculation of job satisfaction scores in general, the job satisfaction of STISIP Amal Ilmiah Yapis Wamena employees is included in the category of high job satisfaction with a cumulative average value of 105.6 (72.9%) with the highest indicator description being satisfied with the job itself. With a cumulative average score of 110 (75.9%) in the category of increased job satisfaction, the supervisor indicator with a cumulative average score of 107.75 (74.3%) in the category of high job satisfaction, indicators for colleagues with an average score The cumulative average of 104.5 (72%) is in the category of high job satisfaction and the lowest is the salary indicator with a cumulative average value of 100.25 (69.1%) in the category of high job satisfaction.

Keywords: work goals, Job Satisfaction Scale

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai STISIP Amal Ilmiah Yapis Wamena berdasarkan *job satisfaction scale* . Kepuasan kerja merupakan landasan penting dalam pengelolaan organisasi agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Pihak Yayasan dan Perguruan Tinggi khususnya STISIP Amal Ilmiah Yapis Wamena dalam pengelolaan pegawai sesuai dengan karakteristik yang ada. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 47 pegawai tetap yayasan, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan teknik *purposive sampling* dimana dalam mengukur kepuasan kerja berdasarkan pertimbangan tertentu sehingga jumlah populasi sebanyak 29 orang. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan skal likert dengan bantuan analisis SPSS. Berdasarkan hasil dari perhitungan skor kepuasan kerja secara umum menunjukkan kepuasan kerja pegawai STISIP Amal Ilmiah Yapis Wamena masuk dalam kategori kepuasan kerja tinggi dengan nilai rata – rata kumulatif sebesar 105,6 (72,9%) dengan uraian indikator tertinggi yaitu kepuasan terhadap

pekerjaan itu sendiri dengan nilai rata – rata kumulatif 110 (75,9%) masuk dalam kategori kepuasan kerja tinggi, indikator Atasan dengan nilai rata – rata kumulatif 107,75 (74,3%) masuk dalam kategori kepuasan kerja tinggi, indikator rekan kerja dengan nilai rata – rata kumulatif 104,5 (72%) masuk dalam kategori kepuasan kerja tinggi dan yang terendah indikator gaji dengan nilai rata – rata kumulatif 100,25 (69,1%) masuk dalam kategori kepuasan kerja tinggi.

Kata Kunci : Kepuasan kerja, *Job Satisfaction Scale*

Pendahuluan

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang melalui peningkatan kinerja pegawai. Beberapa hal yang membuat pegawai berkinerja tinggi adalah kepuasan kerja yang dirasakan para pegawai. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan harus mampu memenuhi dan meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. (Purwanto , 2015)

Menurut Robbins (2003) dalam Triatna (2015) menyebutkan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Hal yang sama diutarakan oleh Handoko dalam Wiliandari (2015) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sehingga dapat dipahami bahwa kepuasan kerja merupakan persepsi pegawai terhadap pekerjaan yang digelutinya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam pekerjaannya tersebut.

Utama dan Wibawa (2016) menjelaskan Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan perilaku positif *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi. Selain itu, kepuasan kerja juga memiliki hubungan yang positif dengan motivasi kerja (Indy H dan Handoyo, 2013), disiplin kerja (Ilahi et al, 2017). Begitupula sebaliknya dengan rendahnya kepuasan kerja pegawai akan mengakibatkan rendahnya perilaku kerja, interaksi sosial pegawai dan lingkungan kerja yang akan terganggu (Aslam et al, 2013).

Kepuasan kerja merupakan landasan penting dalam pengelolaan organisasi agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, para peneliti telah banyak melakukan survey kepuasan kerja pada pegawai. Berdasarkan survey Mashareen et al (2016) menunjukkan bahwa 40% karyawan PT.X memiliki tingkat kepuasan kerja sedang, 37,5% memiliki tingkat kepausan kerja rendah. Serta tingkat kepuasan kerja berdasarkan *motivators factors* sebanyak 37,5% pegawai memiliki kepuasan kerja sedang dan 15% tingkat kepuasan kerja rendah. Hasil survey Santoso (2013) nilai rata-rata jawaban responden terhadap variabel tingkat

kepuasan kerja pegawai Bank "X" bandung menunjukkan 78,39 % termasuk dalam kategori tinggi. Adapun aspek penentu kepuasan kerja yang memiliki nilai rata-rata persentase tertinggi terletak pada dimensi rekan kerja yang menunjukkan persentase sebesar 81,07 %. Sedangkan hasil penelitian Ridyantika dan Safitri (2014) menunjukkan kepuasan kerja karyawan Kantor Pusat PT Airindo Sakti termasuk dalam kategori cukup puas sebanyak 53,3%, serta aspek yang memiliki kontribusi terbesar dalam membantuk kepuasan kerja karyawan adalah aspek sifat dasar pekerjaan dengan skor mean paling tinggi yaitu 4,61 dibandingkan aspek lainnya.

Menurut Spector (1997) dalam Ridyantika dan Safitri (2014) menjelaskan terdapat 6(enam) skala dalam mengukur kepuasan kerja yang terdiri dari 4 (empat) skala aspek diantaranya Job Satisfaction Survey (JSS), Job Descriptive Index (JDI), Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), dan Job Diagnostic Survey (JDS). Serta 2 (dua) skal kepuasan menyeluruh terdiri dari Job in General Scale (JIG) dan Michigan Assesment Questionnaire Satisfaction Subscale. Menurut Aamodt (2010) dalam Mashareen (2016) instrument yang lain yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu instrument yang dikembangkan khusus sesuai dengan karakteristik dari organisasi. Sehingga kami menggunakan Job Satisfaction Scale.

STISIP Amal Ilmiah Yapis Wamena sebagai salah satu perguruan tinggi Swasta yang terletak di Wamena Kabupaten Jayawijaya Papua, sebagai salah satu wilayah terpencil menjadikan sebuah tantangan dalam mengembangkan kampus ditengah keterbatasan yang ada serta mempertahankan keberadaan pegawai baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang mampu bersaing dengan perguruan tinggi lainnya baik di wilayah Papua maupun wilayah lainnya di Indonesia. Sehubungan keadaan tersebut mendorong peneliti untuk mengukur kepuasan kerja pegawai di STISIP Amal Ilmiah Yapis Wamena sesuai dengan karakteristik dan keadaan yang dimilikinya.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar indeks kepuasan kerja pegawai STISIP Amal Ilmiah Yapis Wamena ?. Dengan dibatasi pada permasalahan kepuasan kerja yang terdiri atas 4 (empat) indikator yaitu digunakan yaitu kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap rekan sekerja , kepuasan terhadap atasan, dan kepuasan terhadap pekerjaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis indeks kepuasan kerja pegawai STISIP Amal Ilmiah Yapis Wamena dengan menggunakan *job satisfaction scale*.

Kajian Pustaka

Menurut Rivai (2009) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dirinya. Makin tinggi penilaian

terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Kepuasan kerja pada dasarnya lebih menggambarkan sikap daripada perilaku (Robbins dan Judge, 2009) yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ada lima dimensi kepuasan kerja diantaranya:

1. *Job it self* (Pekerjaan itu Sendiri). Menurut Luthans (1995) dalam Widyanto *et al* (2013) unsur ini menjelaskan pandangan karyawan mengenai pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, melalui pekerjaan tersebut karyawan memperoleh kesempatan untuk belajar.
2. *Supervision* (Pengawasan). Menurut Luthans (1995) dalam Widyanto *et al* (2013) berpendapat bahwa tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi.
3. *Pay* (Imbalan) Menurut Robbins (2001) dalam Widyanto *et al* (2013) bahwa para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan".
4. *Promotion* (Kesempatan Kerja) Menurut Luthans (1998) dalam Widyanto *et al* (2013) menyatakan bahwa "Kesempatan promosi mengakibatkan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan". Menurut Nitisemito (2000) dalam dalam Widyanto *et al* (2013) promosi adalah "Proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang lebih tinggi".
5. *Co-Workers* (Rekan Kerja) Menurut Luthans (1998) dalam Widyanto *et al* (2013) menyatakan bahwa "Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasehat atau saran, bantuan kepada sesama rekan kerja

Menurut Rivai (2009) Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus benar – benar memperhatikan kepuasan kerja, yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokus karyawan atau perusahaan, diantaranya pertama, manusia berhak diberlakukan dengan adil dan hormat, menurut perspektif kemanusiaan. Kedua, perspektif kemanfaatan, bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang

memengaruhi fungsi – fungsi perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja antara unit – unit organisasi dapat mendiagnosa potensi persoalan pegawai.

Metode Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisa skor. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 47 pegawai tetap yayasan, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan teknik *purposive sampling* dimana dalam mengukur kepuasan kerja berdasarkan pertimbangan tertentu diantaranya sampel berdasarkan pegawai merupakan pegawai tetap yayasan dengan masa kerja minimal 1 (satu) tahun, tidak menduduki jabatan pimpinan perguruan tinggi baik sebagai ketua maupun wakil ketua STISIP Amal Ilmiah Yapis Wamena dan pegawai tersebut tidak sementara melanjutkan pendidikan magister maupun Doktoral. Berdasarkan kriteria populasi tersebut maka yang akan dijadikan sampel sebanyak 29 orang.

Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Menurut Supranto (2000) dalam Takdir (2015) kuesioner adalah satu set pertanyaan yang sama dan diajukan terhadap setiap responden dengan tujuan memperoleh informasi yang lengkap sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian. Dalam pembuatan kuesioner kepuasan kerja (*Job Satisfaction Scale*) peneliti membuat berdasarkan karakteristik STISIP Amal Ilmiah Yapis Wamena dengan berdasarkan teori kepuasan kerja yang tercakup dalam kuesioner. Kuesioner menggunakan skala *likert* terdiri atas 5 (lima) skala jawaban dengan rincian skor terdiri atas "Sangat Puas" = 5, "Puas" = 4, "Ragu – Ragu" = 3, "Tidak Puas" = 2, dan "Sangat Tidak Puas" = 1.

Metode analisis data yang digunakan adalah angka indeks. Menurut Ferdinand (2006) angka indeks dapat digunakan jika peneliti ingin mengetahui persepsi umum responden mengenai sebuah variabel yang diteliti. Berdasarkan jumlah responden sebanyak 29 orang dan angka jawaban responden dari skor 1 hingga 5 maka angka indeks yang dihasilkan 29 hingga 145. Dengan menggunakan kriteria 5 skala didapatkan interpretasi skor sebagai berikut

Tabel 1. Intepretasi Skor Kuesioner Kepuasan Kerja

Rentang Skor	Intepretasi Skor
29 ≤ Nilai Skor ≤ 52,2	Kepuasan Kerja Sangat Rendah
52,2 < Nilai Skor ≤ 75,4	Kepuasan Kerja Rendah
75,4 < Nilai Skor ≤ 98,6	Kepuasan Kerja Sedang
98,6 < Nilai Skor ≤ 121,8	Kepuasan Kerja Tinggi
121,8 < Nilai Skor ≤ 145	Kepuasan Kerja Sangat Tinggi

Sumber : Olahan Data Primer, 2022.

Volume 1 Issue 1 (2022) Pages 29-38
JEINSA : Jurnal Ekonomi Ichsan Sidenreng Rappang
ISSN : 2962-2301

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil kuesioner yang dikumpulkan oleh responden, berikut ini diuraikan gambaran respoden berdasarkan karakteristik yang ada diantaranya :

Tabel 2. Gambaran Responden Berdasarkan Karakteristik

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Usia		
< 25 Tahun	2	6.9
25 – 30 Tahun	8	27.6
>30 – 35 Tahun	6	20.7
>35 – 40 Tahun	4	13.8
> 40 Tahun	9	31.0
Agama		
Islam	27	93.1
Kristen Protestan	2	6.9
Pendidikan		
SMA/SMK	5	17.2
Sarjana	12	41.4
Magister	12	41.4
Doktor	0	0
Masa Bekerja		
1 – 3 Tahun	8	27.6
>3 – 5 tahun	5	17.2
>5 – 10 Tahun	13	44.8
>10 – 15 Tahun	3	10.3
>15 Tahun	0	0

Dalam penelitian ini, pengukuran validitas menggunakan korelasi *product moment*, dimana kuesioner dikatakan valid apabila memenuhi kriteria hasil r hitung > r-tabel (α;n-2) (Siregar,2013:48). Berdasarkan hasil dari uji validitas menunjukkan nilai r hitung (berada pada nilai 0,415 hingga 0,839) lebih besar dari r-tabel$_{(0,05;29-2)}$ yaitu 0,381 pada setiap indikator yang digunakan dalam variabel kepuasan kerja pegawai STISIP Amal Ilmiah Yapis Wamena dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur pendapat responden. Sedangkan dalam menguji realibilitas digunakan nilai cronbach's alpa lebih dari 0,5. Hasil dari uji realibilitas menunjukkan nilai cronbach's alpa 0,739 lebih besar dari 0.5. sehingga seluruh indikator yang digunakan dalam kuesioner reliabel dan dapat digunakan.

Berikut ini merupakan tabel yang menjelaskan hasil pengolahan data terhadap butir-butir pertanyaan dari variabel kepuasan kerja berdasarkan *job satisfaction scale* sebagai berikut:

Volume 1 Issue 1 (2022) Pages 29-38
JEINSA : Jurnal Ekonomi Ichsan Sidenreng Rappang
ISSN : 2962-2301

Tabel 3 Kriteri Penilaian Kepuasan Kinerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden															Jumlah Kumulatif	Persentase	Kriteria
		STP			TP			RR			P			SP					
		F	S	%	F	S	%	F	S	%	F	S	%	F	S	%			
	1. Indikator Gaji																		
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan	0	0	0	2	4	6.9	6	18	20.7	19	76	65.5	2	10	6.9	100.25	69.1	Kepuasan Kerja Tinggi
2	Kompensasi yang disediakan kampus ini bisa memberikan kepastian masa depan	2	2	6.9	3	6	10.3	12	36	41.4	11	44	37.9	1	5	3.4			
3	Bentuk kompensasi lain yang diterima di luar gaji sudah sesuai dengan harapan saya	0	0	0	4	8	13.8	10	30	34.5	15	60	51.7	0	0	0			
4	kampus ini memiliki kebijakan kompensasi lebih baik dari rata-rata kampus sejenis	0	0	0	3	6	10.3	10	30	34.5	14	56	48.3	2	10	6.9			
	3. Indikator Rekan Kerja																		
	Cara rekan kerja saya berinteraksi satu sama lain efektif untuk menyelesaikan pekerjaan	0	0	0	3	6	10.3	7	21	24.1	18	72	62.1	1	5	3.4	104.5	72	Kepuasan Kerja Tinggi
	Rekan kerja saya selalu siap untuk membantu pekerjaan rekan kerja lain	0	0	0	3	6	10.3	6	18	20.7	18	72	62.1	2	10	6.9			
	Setiap pegawai sudah menerapkan prinsip keterbukaan dalam hubungan kerja	0	0	0	2	4	6.9	12	36	41.4	15	60	51.7	0	0	0			
	Ada rasa saling perngertian atas pentingnya hasil kerja rekan kerja untuk rekan kerja lainnya	0	0	0	2	4	6.9	5	15	17.2	21	84	72.4	1	5	3.4			
	3. Indikator Atasan																		

Volume 1 Issue 1 (2022) Pages 29-38
JEINSA : Jurnal Ekonomi Ichsan Sidenreng Rappang
ISSN : 2962-2301

1	Atasan mampu menerapkan kebijakan kampus ini secara konsisten dalam praktik sehari-hari	0	0	0	4	8	13.8	8	24	27.6	17	68	58.6	0	0	0	107.75	74.3	Kepuasan Kerja Tinggi
2	Atasan Bisa menjadi teladan dalam menjalankan pekerjaan	0	0	0	1	2	3.4	9	27	31	13	52	44.8	6	30	20.7			
3	Atasan saya mampu mengambil keputusan dengan baik	0	0	0	2	4	6.9	4	12	13.8	18	72	62.1	5	25	17.2			
4	Atasan saya memberikan pujian kepada saya ketika berhasil menjalankan pekerjaan dengan baik	0	0	0	2	4	6.9	8	24	27.6	16	64	55.2	3	15	10.3			
4. Indikator Pekerjaan																			
1	Memiliki wewenang untuk bekerja mandiri baik secara konsep dan metode yang digunakan	0	0	0	0	0	0	8	24	27.6	16	64	55.2	5	25	17.2	110	75.9	Kepuasan Kerja Tinggi
2	Ada kesempatan melakukan pekerjaan yang beragam	0	0	0	1	2	3.4	4	12	13.8	22	88	75.9	2	10	6.9			
3	Bisa melakukan hal yang tidak bertentangan dengan prinsip saya	0	0	0	5	10	17.2	7	21	24.1	16	64	55.2	1	5	3.4			
4	Memiliki dan mendapat tanggung jawab sesuai dengan wewenang yang diberikan	0	0	0	1	2	3.4	2	6	6.9	23	92	79.3	3	15	10.3			
Rata – Rata Variabel Kepuasan Kerja																	105.6	72.9	Kepuasan Kerja Tinggi

Pembahasan

Hasil Penelitian pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai rata – rata jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja pegawai STISIP Amal Ilmiah Yapis Wamena menunjukkkan nilai kumulatif 105,6 (72,9%) dari keseluruhan pernyataan dari kuesioner yang ada, dimana dari angka tersebut dapat dipahami bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai masuk dalam kategori tinggi. Menurut

Anoraga dalam Majorsy (2007) Dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi diharapkan menjadi faktor penting dalam memberikan dampak sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya.

Beberapa aspek indikator sebagai penentu kepuasan kerja pegawai STISIP Amal Ilmiah Yapis Wamena yang memiliki nilai rata – rata kumulatif tertinggi terdapat pada indikator pekerjaan sebesar 110 (75,9%) masuk dalam kategori Kepuasan kerja tinggi, hal ini terlihat tanggapan responden dominan menyatakan sangat puas sebanyak 5 (17,2%) responden pada pernyataan pegawai memiliki wewenang untuk bekerja mandiri baik secara konsep dan metode yang digunakan. Pernyataan yang lain yang menjadikan kepuasan pada pekerjaan yang digeluti yaitu pegawai merasa adanya kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang beragam dan dan mendapatkan kepercayaan tanggung jawab sesuai dengan wewenang yang diberikan kepadanya. Akan tetapi, masih terdapat responden yang merasa tidak puas terhadap permasalahan pekerjaan yang dilakukannya tidak bertentangan dengan prinsip yang dimiliki pegawai. Meskipun demikian, menurut Ilahi et al (2017) dengan tingginya kepuasan ketika melakukan pekerjaan, karyawan akan merasa tugas yang dikerjakan tidak menimbulkan kesulitan ataupun kebosanan, tugas yang dikerjakan sesuai dengan minat, kemampuan, dan pendidikan. Serta tugas yang dikerjakan menimbulkan rasa senang, kebanggaan, dan memberikan tanggung-jawab sepenuhnya.

Indikator terendah dalam pengukuran kepuasan kerja pegawai terdapat pada indikator gaji dimana rata – rata kumulatif yang didapatkan sebesar 100,25 (69,1%) masuk dalam kategori kepuasan kerja tinggi. Meskipun masuk dalam kategori tinggi masih terdapat tanggapan responden yang menyatakan tidak puas terhadap pernyataan gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban pekerjaan sebanyak 2 (6,9%) responden, bentuk kompensasi lain yang diterima di luar gaji tidak sesuai dengan harapan pegawai sebanyak 4 (13,8%), kampus memiliki kebijakan kompensasi yang lebih baik dibandingkan dari kampus lain yang sejenis, bahkan pada pernyataan kompensasi yang disediakan tidak bisa memberikan kepastian masa depan terdapat responden yang menanggapi sangat tidak puas sebanyak 2 (6,9%) responden dan tidak puas sebanyak 3 (10,3%) responden. Hal ini dapat dipahami dengan keadaan Wamena dengan tingkat harga konsumen yang tinggi sehingga pegawai mengharapkan gaji dan kompensasi yang disesuaikan dengan keadaan Wamena.

Selain itu, indikator yang menjadi aspek pendukung kepuasan kerja pegawai yaitu indikator atasan dengan nilai rata – rata kumulatif 107,75 (74,3%) masuk dalam kategori kepuasan kerja tinggi. Hal ini terlihat dari tanggapan responden tentang atasan bisa menjadi teladan dalam menjalankan pekerjaan sebanyak 6 (20,7%) responden tanggapan sangat puas dan 13 (44,8%) menyatakan puas, begitu pula tentang tanggapan atasan mampu mengambil keputusan dengan baik sebanyak 5 (17,2%) respondeng menyatakan sangat puas dan 18 (62,1%)

respondeng menyatakan puas. Meskpiun demikian, terdapat tanggapan 4 (13,8%) responden yang menyatakan tidak puas terhadap permasalahan atasan menerapkan kebijakan kampus secara konsisten sehari – hari.

Indikator lainnya sebagai pendukung kepuasan kerja pegawai yaitu kepuasan terhadap rekan kerja dengan nilai rata – rata kumulatif 104,5 (72%) masuk dalam kategori kepuasan kerja tinggi. Menurut Purwanto (2015) Tingkat keeratan hubungan mempunyai pengaruh terhadap mutu dan intensitas interaksi yang terjadi dalam suatu kelompok . Hal ini terlihat pada tanggapan responden tentang interaksi rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 1 (3,4%) responden menyatakan sangat puas dan 18 (62,1%) responden menyatakan puas, meskipun demikian terdapat 3 (10,3%) responden yang tidak puas. Sama halnya dengan pernyataan tentang rekan kerja yang selalu membantu pekerjaan pegawai lainnya sebanyak 2 (6,9%) responden menyatakan sangat puas dan 18 (62,1%) responden menyatakan puas serta 3 (10,3%) menyatakan sangat tidak puas. Sehingga dengan adanya kepuasan terhadap rekan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang lebih baik lagi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari perhitungan skor kepuasan kerja secara umum menunjukkan kepuasan kerja pegawai STISIP Amal Ilmiah Yapis Wamena masuk dalam kategori kepuasan kerja tinggi dengan nilai rata – rata kumulatif sebesar 105,6 (72,9%) dengan uraian indikator tertinggi yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dengan nilai rata – rata kumulatif 110 (75,9%) masuk dalam kategori kepuasan kerja tinggi, kemudian indikator Atasan dengan nilai rata – rata kumulatif 107,75 (74,3%) masuk dalam kategori kepuasan kerja tinggi, indikator rekan kerja dengan nilai rata – rata kumulatif 104,5 (72%) masuk dalam kategori kepuasan kerja tinggi dan yang terendah indikator gaji dengan nilai rata – rata kumulatif 100,25 (69,1%) masuk dalam kategori kepuasan kerja tinggi.

Daftar Pustaka

Aslam, Astri, Asri Laksmi Riani, and Gunawan Pamudji Widodo. "Pengaruh Perilaku Kerja,
Lingkungan Kerja, Dan Interaksi Sosial Terhadap Kepuasan Kerja." *Jurnal Manajemen Dan Pelayanan Farmasi (Journal of Management and Pharmacy Practice)* 3, no. 3 (2013): 167-174.

Ferdinand, Augusty. "Metode Penelitian Manajemen: Penelitian Untuk Penulisan Skripsi,
Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen." (2006).

Ilahi, Dede Kurnia, Mochamad Djudi Mukzam, and Arik Prasetya. "Pengaruh Kepuasan

Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 44, no. 1 (2017): 31-39.

Indy, Hendra, and Handoyo Seger. "HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN BANK BTPN MADIUN." *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* 2, no. 2 (2013): 1-5.

Majorsy, Ursa. "Kepuasan Kerja, Semangat Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma." *Jurnal Ilmiah Psikologi* 1, no. 1 (2011).

Mashareen, Z. C., S. Supriyanto, and Adriantik Ivanti. "Survei Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT X Melalui Alat Ukur Job Satisfaction Scale." *WIDYAKALA JOURNAL* 3 (2016).

Purwanto, Hari. "Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Smp Negeri 1 Kota Madiun." *Jurnal JIBEKA Vol. 9 No* 1 (2015): 54-64.

Ridyantika, Andi. And Nurul Safitri. 2014. Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan *Job Satisfaction Survey* (Studi Pada Karyawan Tetap Kantor Pusat PT. Airindo Sakti). Diakses pada tanggal 28 Juli 2018, dari http://lib.ui.ac.id/naskahringkas/2016-06/S57373-Andi%20Rindyantika.

Rivai, Veithzal. *Islamic Human Capital: Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*. Rajawali Press, 2009.

Stephen P. Robbins, dan Timothy A. Judge,, *Perilaku Organisasi Organizational Behavior Buku 1*, Edisi 12, Salemba Empat, 2009.

Santoso, Anton Budi. "Analisis Kepuasan Kerja Pegawai PT Bank "X" Bandung." Seminar Nasional Call For Papers forum manajemen Indonesia (FMI) ke 5, Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura, 2013.

Siregar, Syofian. "Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS." *Jakarta: Kencana Prenada Media Group* (2013).

Takdir, Soltan. *Statistik Sosial Teori & Aplikasi*. Kutlah Media, 2015.

Triatna, Cepi. "Perilaku Organisasi dalam Pendidikan." *Bandung: PT Remaja Rosdakarya* (2015).

Utama, D. P. P. C., and I. Made Artha Wibawa. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap

Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Bali Rani Hotel." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 5, no. 4 (2016): 2511-2453.

Widyanto, Ribke, Jennie Suhandono Lau, and Endo Wijaya Kartika. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Komitmen Organisasional Karyawan Cleaning Service di ISS Surabaya." *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa* 1, no. 1 (2013): 36-50.

Wiliandari, Yuli. "Kepuasan Kerja Karyawan." *SOCIETY* 14, no. 2 (2015): 81-95.