

**KEPUASAN KERJA SATUAN PENGAMANAN DI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan program studi Strata 1
pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh :

ABDUL LATIEF DANU AJI

F 100 140 184

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

**KEPUASAN KERJA SATUAN PENGAMANAN DI UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI

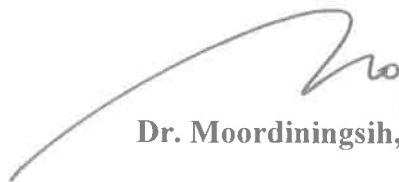
Oleh :

ABDUL LATIEF DANU AJI

F100140184

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing



Dr. Moordiningsih, M.Si

HALAMAN PENGESAHAN

**KEPUASAN KERJA PADA SATUAN PENGAMANAN DI UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

Diajukan oleh :

ABDUL LATIEF DANU AJI

F.100140184

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada Tanggal 13 November 2018

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji

1. Dr. Moordiningsih, M.Si.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Daliman, SU
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Siti Nurina Hakim, S.Psi, M.Si, Psikolog
(Anggota I Dewan Penguji)

(.....)
(.....)
(.....)



Dekan,

(Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si., Psikolog)

NIK. 8380624067301

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan secara penuh.

Surakarta, 13 November 2018

Penulis



ABDUL LATIEF DANU AJI
F 100 140 184

KEPUASAN KERJA PADA SATUAN PENGAMANAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

Abstrak

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah suatu keadaan dimana seseorang merasa senang atau tidak terhadap sesuatu yang dikerjakan, atau bisa pandangan menyenangkan atau tidak menyenangkan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Tujuan dari penelitian ini ialah Untuk memahami dan mendeskripsikan iklim kerja yang perlu ditumbuhkan agar tercipta kepuasan kerja pada anggota dari satuan pengamanan di Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Metode penelitian yang digunakan yaitu Kualitatif Fenomenologis yang datanya dikumpulkan melalui pengisian kuesioner terbuka kepada 35 informan, informan dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria anggota satuan pengamanan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk menciptakan iklim kerja yang dapat menumbuhkan rasa puas saat bekerja cara membuat lingkungan kerja yang nyaman. Selain lingkungan yang mendukung, rekan kerja juga menjadi salah satu pemicu tumbuhnya rasa puas dalam diri karyawan. Fasilitas yang memadai untuk mendukung pekerjaan. Kesejahteraan karyawan yang sesuai dengan beban kerja yang diiberikan merupakan salah satu yang dapat menciptakan iklim kerja yang dapat menumbuhkan rasa puas pada saat bekerja. Untuk dapat menciptakan kepuasan kerja pada diri individu, individu tersebut harus dapat memilih pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian nya karena salah satu penyebab kepuasan kerja ialah kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian.

Kata kunci : kepuasan kerja, satuan pengamanan

Abstract

Job satisfaction or job satisfaction is a situation where someone feels happy or not towards something that is done, or can be a pleasant or unpleasant view of an employee on his job. The purpose of this study is to understand and describe the work climate that needs to be grown in order to create job satisfaction for members of the security unit at the Muhammadiyah University of Surakarta.

The research method used is Qualitative Phenomenologist whose data was collected through filling out open questionnaires to 35 informants, informants were selected using purposive sampling technique with the criteria of security unit members. The results of the study show that to create a work climate that can foster a sense of satisfaction when working on how to create a comfortable work environment. In addition to a supportive environment, coworkers also become one of the triggers for growing satisfaction in employees. Adequate facilities to support work. Employee welfare in accordance with the workload given is one that can create a work climate that can foster satisfaction when working. To be able to create job satisfaction in individuals, the individual must be able to choose a job that fits his personality because one of the causes of job satisfaction is the suitability of the work with personality.

Keywords: job satisfaction , security

1. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah suatu keadaan dimana seseorang merasa senang atau tidak terhadap sesuatu yang dikerjakan, atau bisa pandangan menyenangkan atau tidak menyenangkan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, seperti yang di kemukakan oleh Handoko (Anwar, 2017) hal ini akan berdampak pada sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan di lingkungan kerja maupun kinerjanya, dan hal tersebut merupakan cerminan karyawan sendiri bagaimana ia mengerjakan sesuatu dengan hasil positif atau negatif.

Baru-baru ini di dalam rangka memperingati hari kesehatan mental dunia, HIMPSI (Himpunan Psikologi) telah melaksanakan kegiatan dengan tema *Mental Health in the Workplace*. Dalam tema tersebut HIMPSI membuat program yang disebut dengan *Let's Talk Wellbeing*. di dalam acara tersebut membahas bagaimana kesejahteraan seseorang saat bekerja dilihat dari segi lingkungan kerja dan juga beban kerja yang membutuhkan perbaikan agar tingkat produktifitas karyawan meningkat. Dalam *wellbeing* di tempat kerja terdapat beberapa aspek, salah satunya adalah kepuasan kerja dari individu tersebut saat bekerja.

Seseorang yang bekerja memiliki visi misi ataupun tujuan tersendiri, tentunya dengan keadaan jiwa ataupun emosi masing-masing individu berbeda dalam dunia pekerjaan, seseorang pasti menginginkan posisi atau jabatan yang lebih tinggi karena banyak faktor kemungkinan yang muncul mungkin karena merasa sudah senior, merasa kondisi finansialnya harus dinaikan, atau merasa belum cukup atau puas dengan jabatan yang dipunya saat ini, untuk itu perusahaan harus memperhatikan kemampuan karyawan tersebut. Pada dasarnya hal tersebut bisa disebut dengan sebuah rasa puas atau kepuasan, dalam ruang lingkup industri dan organisasi hal tersebut dinamakan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja sendiri sikap pekerjaan seseorang, diantaranya perselisihan tentang perbandingan jumlah gaji yang diperoleh. Ketika kebutuhan-kebutuhan seorang karyawan sudah terpenuhi, hal itu dapat disebut dengan kepuasan, terkait dengan derajat suka atau tidak sukanya seorang karyawan dapat dikaitkan dengan sikap umum yang dimiliki karyawan. Dari survey di jepang yang di lakukan oleh majalah *Spa!* Pada tanggal 6 desember 2016, mereka mewawancari responden yang berjumlah 100

orang yang dikategorikan berdasarkan umurnya, rentan umur yang diambil antara 35-49 tahun dengan gaji di bawah 4 juta yen yang bila di rupiahkan sekitar 461 juta per tahunnya, dan 96% responden mengatakan bahwa mereka tidak puas dengan gaji yang di terimanya. (Signum, 2016)

Menurut Hoppock kepuasan kerja merupakan kombinasi psikologis fisiologis dan lingkungan, hal tersebut akan membuat seorang pegawai berkata jujur terhadap pekerjaannya, puas atau tidak puasnya perasaan dari individu tersebut akan di ungkapkan (dalam Aziri, 2011). Keadaan emosi yang positif yang ditimbulkan dari sebuah penghargaan atas hasil suatu pekerjaan yang telah dikerjakannya. Apabila seorang karyawan merasakan hal yang positif dari pekerjaannya, hal tersebut dapat dikatakan sebagai kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (dalam Ramadhyanti, 2015). Keadaan emosional dimana seorang pegawai terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa atas apa yang sudah dilakukan untuk perusahaan atau organisasinya dengan tingkatan nilai balas jasa yang berbeda-beda tiap individu pegawai yang bersangkutan, hal tersebut sesuai apa yang dikatakan oleh Martoyo (dalam Mustafa, 2015).

Kepuasan kerja bagi Kinicky dan Robert (dalam Mustafa, 2015) merupakan sebuah kecenderungan emosi terhadap pekerjaan. Dalam hal ini individu akan menunjukkan bagaimana perasaan emosinya terhadap pekerjaan yang sedang di kerjakannya, sesuai atau tidaknya perasaan emosi individu tersebut akan terlihat dari perilaku yang ditunjukkan. Hal ini sependapat dengan Robbins dan Timothy (dalam Mustafa, 2015) bahwa individu akan menunjukkan sikap yang positif untuk menunjukkan sikap kepuasannya terhadap apa yang individu tersebut kerjakan, hal tersebut juga akan diperoleh melalui hasil evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan tersebut. Sikap positif yang menunjukkan bahwa individu puas terhadap pekerjaannya akan membawa dampak yang positif juga bagi berjalanya sebuah organisasi dan perusahaan.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kualitatif fenomenologis. Peneliti mengamati fenomena yang terjadi di lapangan. Penelitian fenomena ini pertama dikemukakan oleh Edmund Husserl (dalam Jailani, 2013) yang

menyatakan penelitian ini awal mulanya adalah penelitian sosial. Ada beberapa pengertian tentang fenomenologi menurut Husserl diantaranya yaitu: (a) pengalaman subjektif atau fenomenologikal, (b) suatu studi tentang kesadaran dari perspektif pokok dari seseorang. Hal ini dapat diartikan bahwa penelitian ini melihat dari pengalaman-pengalaman yang ada di lapangan. Sehingga apabila melakukan wawancara di pagi hari akan berbeda dengan sore atau malam harinya. Ada beberapa ciri-ciri pokok fenomenologis yang dilakukan oleh peneliti fenomenologis menurut Moleong (dalam Jailani, 2013) yaitu: (a) mengacu kepada kenyataan, dalam hal ini tentang sesuatu yang jelas dan dapat diamati (b) memahami arti peristiwa dan kaitan-kaitannya terhadap orang-orang yang berada dalam situasi –situasi tertentu. (c) memulai dengan mengamati secara diam.

Informan penelitian yang akan dipilih oleh peneliti adalah anggota satuan pengamanan di Universitas Muhammadiyah Surakarta. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 35 orang tanpa partisipan pendukung, pemilihan partisipan menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* menurut Herdiansyah (2010) merupakan sebuah teknik *non-probability sampling* yang didasarkan kepada suatu ciri yang dimiliki oleh subjek yang sesuai dengan tujuan penelitian. Tempat penelitian yang akan digunakan adalah di lingkup Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner terbuka, seperti apa yang dikatakan oleh Arikunto (Satya, 2013) kuesioner dibedakan menjadi 2 bagian, pertama kuesioner terbuka yang memberikan kesempatan responden untuk menjawab dengan kalimatnya sendiri dan yang kedua, kuesioner tertutup, dibagian ini responden diminta untuk memilih opsi yang sudah dipilihkan oleh peneliti. Peneliti menggunakan kuesioner terbuka dimaksudkan agar data yang diperoleh adalah hasil yang murni dari responden atau subjek tanpa adanya opsi dari peneliti yang dapat menimbulkan jawaban terpaksa.

Pengumpulan data yang berupa pengisian angket terbuka dilaksanakan pada hari Kamis, 11 Juli 2018 sampai dengan 18 Juli 2018. Sementara data yang diisi oleh informan tercatat pada lembar kuesioner terbuka tersebut. Tahapan

pengumpulan data adalah proses pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti. Pada tahap ini dilakukan penyebaran angket terbuka kepada anggota Satuan Pengamanan yang ada di Universitas Muhammadiyah Surakarta meliputi Kampus 1, Kampus 2, Kampus 3, Kampus 4.

Hal yang pertama dilakukan peneliti adalah membuat surat perizinan kepada Kepala Satuan Pengamanan yang ada di Universitas Muhammadiyah Surakarta. Uraian yang telah dibuat kemudian di bagikan kepada anggota Satuan Pengamanan Universitas Muhammadiyah Surakarta kampus 1, kampus 2, kampus 3, kampus 4. Peneliti juga meminta rekomendasi dari kepala Satuan Pengamanan untuk memilihkan subjek yang bersedia untuk mengisi kuesioner tersebut. Pengumpulan data dilakukan dalam rentang waktu selama 7 hari. Dan data akan diambil oleh peneliti pada saat peneliti memberikan lembar kuesioner pada hari tersebut.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk memahami dan mendeskripsikan iklim kerja yang perlu ditumbuhkan agar tercipta kepuasan kerja pada anggota dari satuan pengamanan di Universitas Muhammadiyah Surakarta. Menurut Hoppock kepuasan kerja merupakan kombinasi psikologis , fisiologis dan lingkungan, hal tersebut akan membuat seorang pegawai berkata jujur terhadap pekerjaannya, puas atau tidak puasnya perasaan dari individu tersebut akan di ungkapkan (dalam Aziri, 2011)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, didapat bentuk kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh satuan pengaman Universitas Muhammadiyah Surakarta ialah siap menerima tugas yang menantang, seperti menyelesaikan suatu masalah yang terjadi, bekerja lembur melebihi waktu kerjanya, bersedia menerima tugas baru, berinteraksi dengan berbagai macam latar belakang mahasiswa, bersedia bertanggung jawab dan jujur dalam bersikap, dan mampu menghadapi saat dihadapkan dengan situasi yang mencekam. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Levi (dalam Bokti, 2010) kepuasan kerja dapat dilihat dari aspek karyawan akan merasa senang apabila ada hal yang

baru dalam kehidupannya, sesuatu hal yang menantang akan menjadikan mental karyawan menjadi lebih baik.

Dari hasil penelitian didapat bahwa faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi anggota satuan pengamanan ialah kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian, dibuktikan dengan jawaban informan yang menyatakan bahwa informan menyukai pekerjaan yang berhubungan dengan sikap disiplin, jujur, pemberani, tanggung jawab, tegas dan memiliki mental yang kuat dalam menjalankan tugas serta sifat yang suka membantu orang lain, dan informan menyukai pekerjaan yang bersifat penjagaan keamanan lingkungan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Levi (dalam Bokti, 2010) yang menyatakan bahwa pada dasarnya manusia akan memilih sesuatu hal untuk dikerjakan yang sesuai dengan apa yang diinginkan ataupun disukai saja, pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian seorang karyawan akan menjadikan salah satu aspek puas atau tidaknya seseorang bekerja. Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja lainnya adalah ganjaran yang pantas, seperti gaji yang diterima sudah sesuai. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Levi (dalam Bokti, 2010) bahwasanya karyawan menginginkan sistem ganjaran yang adil dan terjamin, dalam hal ini karyawan berharap apa yang mereka kerjakan mendapatkan balasan yang setimpal. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti lingkungan yang aman, nyaman, sejahtera, damai, dan bersifat islami, juga menjadi salah satu penyebab kepuasan kerja satuan pengamanan Universitas Muhammadiyah Surakarta. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Levi (dalam Bokti, 2010) ketika lingkungan yang positif, akan menjadikan karyawan memiliki produktivitas yang tinggi. Rekan kerja yang mendukung serta fasilitas yang tersedia menjadikan karyawan nyaman dalam bekerja. Faktor penyebab kepuasan kerja yang lainnya adalah rekan kerja yang saling mendukung dan melengkapi satu sama lain, sehingga terciptanya lingkungan yang aman, nyaman, dan kondusif. Hal ini dengan teori yang dikemukakan oleh Levi (dalam Bokti, 2010) bahwa rekan kerja menjadi salah satu penyebab kepuasan kerja, tetapi selain rekan kerja, salah satu faktor penentu kepuasan kerja adalah pimpinan atau *supervisor* dari karyawan tersebut.

Pada penelitian ini menemukan tingkat kepuasan kerja pada satuan pengamanan Universitas Muhammadiyah Surakarta sebesar 85,72% yang di lihat di pemberian skor pada kuesioner terbuka.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan bahwa agar terciptanya iklim kerja yang perlu ditumbuhkan untuk dapat terciptanya kepuasan kerja pada anggota dari satuan pengamanan di Universitas Muhammadiyah Surakarta ialah dengan cara membuat lingkungan kerja yang nyaman seperti lingkungan kerja yang sepenuhnya mendukung karyawan untuk bekerja dengan aturan-aturan yang ada di Universitas Muhammadiyah Surakarta. Selain lingkungan yang mendukung, rekan kerja juga menjadi salah satu pemicu tumbuhnya rasa puas dalam diri karyawan, namun bukan hanya rekan se jabatan saja, atasan dari karyawan tersebut juga dapat mempengaruhi karyawan tersebut. Fasilitas yang memadai untuk mendukung pekerjaan, seperti adanya fasilitas alat komunikasi yang akan mempermudah koordinasi pada saat bekerja.

Kesejahteraan karyawan yang sesuai dengan beban kerja yang di diberikan merupakan salah satu yang dapat menciptakan iklim kerja yang dapat menumbuhkan rasa puas pada saat bekerja. Selain itu adanya tantangan-tantangan baru pada saat bertugas akan menjadikan karyawan merasa tidak mudah bosan dalam mengerjakan pekerjaannya. Untuk dapat menciptakan kepuasan kerja pada diri individu, individu tersebut harus dapat memilih pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian nya karena salah satu penyebab kepuasan kerja ialah kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian.

Berdasarkan hasil penelitian, maka terdapat beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan, untuk para struktural Universitas Muhammadiyah Surakarta untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja tetap kondusif, tetap dalam suasana yang islami, agar karyawan bekerja tetap dalam kondisi yang nyaman. kesejahteraan karyawan. Lebih memperhatikan kesejahteraan para karyawan yang ada di Universitas Muhammadiyah Surakarta agar sebanding dengan apa yang di lakukan oleh karyawan dan apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri. Adapun bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini mampu menjadi referensi

dalam melakukan penelitian serupa. Selain itu diharapkan pula untuk melakukan penelitian menggunakan metode penelitian yang lain agar didapatkan hasil yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Dosen Pada Pts Di Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 27-45.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *MANAGEMENT RESEARCH AND PRACTICE*, 77-86.
- Bokti, N. L. (2010). Tekanan kerja, motivasi dan kepuasan kerja tentera laut armada tentera. *Jurnal Kemanusiaan*.
- Herdiansyah, H. (2010). *Metodologi penelitian kualitatif untuk ilmu-ilmu sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Jailani, M. S. (2013). Ragam Penelitian Qualitative. *Edu-Bio*.
- Mustafa, D. R. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Kepada Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. *BARISTA*.
- Ramadhiant, A. P. (2015). Pengaruh Ldapingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *kinerja*, 172-191.
- Satya, D. (2013). Tingkat Kepercayaan Diri Atlet Pertandingan Kyogo (sparing) Cabang Olahraga Taekwondo.
- Signum. (2016, Desember 13). *96% Pekerja Jepang Merasa Tidak Puas Dengan Gaji Tahunan Mereka*. Retrieved November 10, 2017, from jurnalotaku.com: <http://jurnalotaku.com/2016/12/13/96-pekerja-jepang-merasa-tidak-puas-dengan-gaji-tahunan-mereka/>