

**STUDI DESKRIPTIF MENGENAI KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI  
NEGERI SIPIL (PNS) DI BALAI PERLINDUNGAN SOSIAL TRESNA WERDHA  
(BPSTW) CIPARAY BANDUNG**

DWI KARTIKA SARI

**ABSTRACT**

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan pegawai perasaan yang menggambarkan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, apabila seseorang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi dengan pekerjaan tersebut maka ia akan memiliki pandangan dan sikap yang positif bagi pekerjaan tersebut, sebaliknya jika tidak puas maka ia memiliki pandangan dan sikap yang negatif mengenai pekerjaan. Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran dan pengetahuan yang lebih mendalam mengenai kepuasan kerja pada pegawai BPSTW Ciparay Kabupaten Bandung. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil di BPSTW berada pada kategori sedang sebesar 55% dan pada taraf rendah sebesar 45%. Kebanyakan pegawai merasakan bahwa harapan dan kebutuhan seperti *working it self, reward structure, working condition, self, other in organization, organization and management, dan fringe benefit* sudah cenderung terpenuhi walaupun hanya beberapa aspek saja.

**Kata kunci : Kepuasan kerja, BPSTW**

## **KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI BPSTW KABUPATEN CIPARAY BANDUNG**

BPSTW merupakan balai yang bekerja dibawah naungan dinas sosial Provinsi Jawa Barat, dimana bertanggung jawab kepada gubernur melalui sekretaris daerah Provinsi Jawa Barat yang mempunyai tugas pokok dalam merumuskan kebijakan operasional di bidang kesejahteraan sosial. dimana dalam menjalankannya diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten di bidang tersebut sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Instansi tidak hanya terfokus pada tujuan, namun juga mempunyai sistematika dan struktur yang jelas dalam menjalankannya. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga sumber daya manusia harus mendapat perhatian yang utama. PNS yang bekerja di Balai Perlindungan Sosial Tresna Werdha dituntut untuk memiliki tenaga yang ekstra dalam melayani lansia. Tidak hanya tenaga, namun pikiran serta hati juga merupakan faktor yang dapat menunjang dalam menyejahterakan para lansia. memberikan pelayanan yang lebih baik lagi sesuai dengan tujuan dari BPSTW.

Dalam mewujudkan tujuan instansi tersebut, kepuasan kerja berperan dalam menciptakan perasaan yang bahagia, meningkatkan gairah kerja. Kepuasan kerja lebih bersifat individual yang dipengaruhi baik internal maupun eksternal, apabila pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka ia akan memiliki kinerja yang baik. Kepuasan kerja muncul apabila keinginan dan harapan pegawai sesuai dengan kondisi aktualnya, sebaliknya

pegawai tidak puas apabila keinginan dan harapan pegawai tidak sesuai dengan kondisi di tempat kerja.

secara tidak langsung dipengaruhi oleh lingkungan. Lingkungan adalah tempat yang sangat berperan besar dalam kepuasan kerja. Kondisi kerja yang mendukung, serta adanya manajemen yang baik dari perusahaan kemudian akan mempengaruhi kinerja pada pegawai Balai Panti Sosial Tresna Werdha. Lingkungan kerja ini terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja internal dan lingkungan kerja eksternal. Kepuasan kerja pada pegawai panti akan berpengaruh secara langsung pada kinerja pegawai sehingga produktivitas menjadi kurang optimal. Tentunya hal ini berpengaruh langsung pada para lansia yang tinggal di Balai Perlindungan Sosial Tresna Werdha tersebut. Apabila dalam lingkungan eksternal menimbulkan ketidaknyamanan bagi para pegawai panti maka kinerja dan pikiran pegawai menjadi terpecah dengan permasalahan ketidaknyamanan tersebut sehingga menjadi tidak optimal.

Namun apabila kepuasan kerja pegawai tidak terpenuhi dan cenderung diabaikan, maka menurut Robbin dan Judge (2011) pegawai akan meninggalkan organisasi atau instansi tersebut, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri, hal ini disebut respon *exit*. Respon selanjutnya adalah *Voice* dimana pegawai akan secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menganjurkan perbaikan, mendiskusikan persoalan dengan atasan, dan melakukan beberapa bentuk aktivitas

perserikatan. Kemudian, respon yang akan dilakukan adalah *loyalty* dimana pegawai akan secara optimistik menunggu kondisi membaik, termasuk berbicara untuk organisasi menghadapi kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya. Respon terakhir adalah *neglect* dimana akan terjadi kemangkiran atau keterlambatan, selain itu mengurangi usaha pegawai untuk memperbaiki.

## **METODA**

### *Partisipan*

Subjek penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Balai Perlindungan Sosial Tresna Werdha Ciparay yang berjumlah 20 orang.

### *Pengukuran*

Alat ukur penelitian yang digunakan berupa kuesioner mengenai kepuasan kerja yang disusun oleh Poppy Dwinanda (2007) yang digunakan dalam penelitian “Studi Deskriptif mengenai kepuasan kerja pada caroline Officer di Telkomsel Bandung”.Kuesioner ini terdiri dari 59 pernyataan yang terdiri dari 7 dimensi kepuasan kerja menurut Landy (1989).

## **HASIL**

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis pembahasan terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai di BPSTW, diperoleh beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Secara umum, kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Balai Perlindungan Sosial Tresna Werdha berada pada kategori sedang. Hal ini berarti pegawai merasakan bahwa harapan dan kebutuhan seperti *working it self*, *reward structure*, *working condition*, *self*, *other in organization*, *organization and management*, dan *fringe benefit* sudah cenderung terpenuhi walaupun hanya beberapa aspek saja.
2. Dimensi yang dirasa puas oleh pegawai pada dimensi *Reward Structure* dan *Fringe Benefit*, artinya bahwa pegawai merasa cukup puas terhadap aspek yang berkaitan dengan gaji, insentif hadiah serta pujian. selain itu, pegawai merasa puas dengan keuntungan-keuntungan yang didapat dari perusahaan seperti *time off benefits*, perlindungan ekonomis terhadap karyawan dan program pelayanan.
3. Gambaran dimensi yang tergolong tidak puas adalah *Working it self*, *Working Condition*, *Self*, *Other in the Organization*. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai merasa tidak puas dengan aspek fisik yang mendukung di tempat kerja, tantangan dari pekerjaan itu sendiri, minat individu, lingkungan kerja seperti kesesuaian antara kondisi pekerjaan dengan kebutuhan karyawan dan kondisi pekerjaan sebagai pendukung untuk mencapai tujuan. Pegawai merasa tidak puas dengan kondisi fisik karyawan dan kesiapan kondisi mental karyawan sehingga menurunkan self

esteem, serta hubungan dengan karyawan lainnya belum sesuai dengan harapan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Sumber Buku

- Anoraga, Pandji. 2006. Psikologi Kerja. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- As'ad, Drs. Moh. 2008. Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia edisi ke-4. Yogyakarta: Liberty.
- Caroline Officer Di Telkomsel Bandung". Jatinangor: Universitas Padjadjaran Fakultas Psikologi. *Skripsi* Tidak Di Publikasikan.
- Davis, Keith, Newstorn, John W. 1992. Perilaku dalam organisasi. Edisi ketujuh Jakarta: Erlangga.
- Dian Indirawati, Anggia. 2007. "Suatu Studi Deskriptif mengenai kepuasan kerja "Ini penyebab sakit jiwa lansia versi WHO". Sindo News. Hari Rabu, 09 Oktober 2013, 00.22 WIB.
- Dwinanda, Poppy. 2007. "Studi Deskriptif Mengenai Kepuasan Kerja pada caroline Officer di Telkomsel Bandung". *Skripsi* Tidak Di Publikasikan.
- Hedi A. 2010. "Dinsos: Anggaran Mamin Panti Jompo Masih Kurang" ANTARAJAWABARAT.com. 12 September 2010.
- Hurlock, E.B. 1994. Psikologi Perkembangan: Suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan. Jakarta: Erlangga.
- Landy, Frank J. & Conte, Jeffrey M. 2010. *Work In The 2 st Century: an introduction to Industrial and Organizationa Psychology 3 th edition*. USA: McGraw-Hill.
- Nazir, Moh. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pegawai Radio One di Jakarta". Jatinangor: Universitas Padjadjaran Fakultas Psikologi. *Skripsi* Tidak Di Publikasikan.
- Pemerintah Jawa Barat. Propil: Balai Perlindungan Sosial Tresna Werdha Ciparay Bandung Dan Pemeliharaan Taman Makam Pahlawan. 2012. Bandung.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2014. Himpunan Peraturan Tentang Pengadaian, Pengangkatan, Pemindahan, Pemberhentian, & Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil (PP. No. 19, 78 & Perka BKN No. 7). Jakarta: PT. Tamita Utama .CV.
- Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi. Jilid-1. Edisi Indonesia. Indeks Jakarta.

Robbins, Stephens .P. 1996. *Perilaku Organisasi: Jilid 1 dan 2*. Jakarta: Prenhallindo.

\_\_\_\_\_. 2001. *Psikologi Organisasi* : Edisi ke-8. Jakarta: Prenhallindo.

Tenggara, Henry, Zamralita, Suyana, P. Tommy Y. S. 2008. Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan. *Jurnal Psikologi Vol. 10 No. 1*. Universitas Tarumanegara.

Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Widiyani, Rosmha. 2013. *Tahun 2025, Jumlah Lansia Melebihi Balita*.

## Artikel

“Dinsos: Anggaran Mamin Panti Jompo Masih Kurang” Berita Indonesia. Hari Sabtu, 16 Juni 2009, 15.31 WIB.

“Tiap tahun jumlah sakit jiwa lansia meningkat di Indonesia”. Sindo News. Hari Rabu, 09 Oktober 2013, 00.29 WIB.

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. 2013 .Tersedia online: <http://www.depkes.go.id> (diakses 5 Mei 2014)

Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat. 2014. Tersedia Online: <http://www.menkokesra.go.id> (diakses 10 Mei 2014)

Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia. 2014. Kemenkokesra Imbau Kementerian dan Lembaga Peringati Hari Lanjut Usia Nasional. <http://www.kemdiknas.go.id> (diakses 26 Juni 2014)

Kompas.com, 1 juni 2013. Tersedia Online: <http://health.kompas.com/read/2013/06/01/08561583/Tahun.2025.Jumlah.Lansia.Melebihi.Balita>. (diakses 9 Mei 2014)

Panti Werdha Ciparay Bandung. 2014. Tersedia online: <http://bpstwciparay.blogspot.com>. (diakses 17 April 2014)