

Gambaran Kepuasan Kerja Staff Pamong Asrama SMK Telekomunikasi Tunas Harapan Salatiga

Dena Putri Andrianty^{1*}, Johnson Dongoran²

^{1,2}Faculty of Economics and Business, Universitas Kristen Satya Wacana

ARTICLE INFO

Article history:

Received 19 August 2019
Received in revised form
16 September 2019
Accepted 15 October 2019
Available online 30
November 2019

Kata Kunci:

Asrama Yayasan Tunas
Harapan, Kepuasan Kerja

Keywords:

Asrama Yayasan Tunas
Harapan, Job Satisfaction

ABSTRAK

Jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja staff pamong asrama Yayasan Tunas Harapan Salatiga. Metode yang digunakan yaitu saturation sampling. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh staff pamong asrama yang berjumlah 18 orang. Data diperoleh melalui wawancara, catatan lapangan serta data dianalisis dengan menggunakan distribusi frekuensi. Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa staff pamong asrama dalam kategori faktor lingkungan sudah merasa puas dengan lingkungan yang ada di asrama. Untuk kategori ketentraman pamong merasa cukup puas yang artinya ketentraman yang ada sudah membuat mereka nyaman. Untuk kategori gaji pamong merasa sangat kurang puas karena menurut mereka gaji yang diberikan masih jauh dari UMR kota Salatiga. Dalam kategori fasilitas pamong merasa kurang puas karena ada beberapa fasilitas yang belum memadai. Berdasarkan kategori interaksi sesama rekan kerja pamong mengatakan puas dan cukup puas dengan jumlah yang sama artinya pamong tidak merasa ada masalah dengan rekan kerja mereka. Yang terakhir untuk kategori interaksi dengan atasan pamong merasa cukup puas yang artinya komunikasi antara atasan dan bawahan sudah cukup terjalin dengan baik.

ABSTRACT

This research is qualitative descriptive which aimed to find out the description of job satisfaction of dormitory staff at Yayasan Tunas Harapan Salatiga. Saturation sampling is used as the method of this research. The participants were the whole dormitory staffs with the number of 18 persons. The data was obtained from interview, field notes, and data analysis of using frequency distribution. Based on the data analysis' results, it could be sum up that the dormitory staffs in the environmental factor have been satisfied with the environment in the dormitory. For the tranquility of dormitory staffs' category, the staffs were quite satisfied which means that the tranquility was comfortable enough for them. For the staff salary category, the dormitory staffs were very unsatisfied with the salary because they felt that their salary is much less than UMR in Salatiga city. In the facility category, the dormitory staffs did not satisfy enough with the facilitation because there were several insufficient facilities. Based on the category of co-workers' interaction, the staffs said that they were satisfied and quite satisfied with the same amount meaning there were no problems between them. The last category is the interaction between superior, the staffs were quite satisfied which means that the relation between superior and subordinates was sufficiently well established.

Copyright © Universitas Pendidikan Ganessa. All rights reserved.

Corresponding author.

E-mail addresses: denaputri@gmail.com (Dena Putri Andrianty)

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) berperan sebagai penunjang organisasi dengan tenaga, bakat, dan ide-ide kreatifitas yang dimilikinya Muayyad dan Gawi (2016). Manusia berperan sebagai sumber daya penunjang diharapkan dapat bersungguh-sungguh akan pekerjaan yang mereka jalankan agar mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Hariandja (2002) Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Kepuasan kerja karyawan menjadi faktor yang dapat memberikan manfaat yang baik bagi kepentingan individu dan perusahaan. Karyawan akan merasa diperhatikan jika mereka merasa sudah puas atas apa yang diberikan perusahaan kepada mereka Aidil, Eliza, dan Suardi (2017). Hal yang sama dikemukakan oleh Robbins (2002) bahwa kepuasan kerja dipengaruhi banyak faktor, yaitu: kondisi lingkungan kerja, hubungan interpersonal dan pekerjaan yang menantang.

SMK Telekomunikasi Tunas Harapan merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan yang berada di kota Salatiga. SMK Telekomunikasi Tunas Harapan berorientasi terhadap IPTEK sehingga dapat menghasilkan lulusan yang berprestasi, berkualitas serta mampu bersaing dengan dunia kerja. SMK Telekomunikasi Tunas Harapan juga memiliki Asrama Yayasan Tunas Harapan yang bertujuan untuk memudahkan siswa-siswi yang bukan berasal dari kota Salatiga untuk mendapat tempat tinggal dekat dengan sekolah dan siswa-siswi mendapatkan pengawasan yang intensif saat berada jauh dari orangtua. Untuk itu staff pamong diharapkan mampu membantu kebutuhan sekolah guna mewujudkan tujuan yang diharapkan. Dengan adanya bantuan Staff pamong dalam Asrama Yayasan Tunas Harapan diharapkan semua kebutuhan siswa-siswi dapat terpenuhi serta dapat menjaga keamanan dan ketertiban Asrama Yayasan Tunas Harapan itu sendiri.

Di dalam Asrama Yayasan Tunas Harapan sendiri Staff pamong dibagi menjadi tiga shift yaitu shift pagi dari jam 07.00-14.00, shift siang dari jam 14.00-10.00 dan shift malam dari jam 10.00-07.00. Dengan adanya pergantian tiga shift pamong dalam satu hari maka keamanan dan kenyamanan siswa-siswi dapat terjaga dengan baik. Staff pamong merupakan sumber daya manusia sebagai salah satu aset dalam sekolah yang perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada guru dan murid.

Sebagai salah satu sekolah yang cukup lama berdiri di kota Salatiga tentunya memiliki berbagai pengalaman dalam hal manajemen kepuasan kerja sehingga karyawan dapat merasa puas dengan pekerjaannya. Namun untuk dapat mengetahui fakta tersebut perlu dilakukan penelitian secara mendalam. Adanya masalah kepuasan kerja pada asrama Yayasan Tunas Harapan Salatiga tentunya akan menimbulkan rasa tidak nyaman yang akan menyebabkan pamong merasa tidak puas. Dari hasil pra-penelitian yang dilakukan dengan salah satu pamong asrama, diperoleh informasi, bahwa terdapat beberapa kesenjangan yang kurang sesuai dan masih ada beberapa kelemahan dan terdapat beberapa yang kurang merasa puas dengan fasilitas yang kurang memadai, gaji yang bisa di bilang masih sedikit, dan mungkin masih ada beberapa hal lainnya. Beberapa hasil temuan-temuan tersebut tentunya perlu digali lebih dalam lagi guna melihat gambaran kepuasan kerja staff pamong SMK Telekomunikasi Tunas Harapan.

Hal menarik lainnya, kajian tentang kepuasan kerja oleh penelitian sebelumnya juga menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Hasil penelitian yang dilakukan Dahmiri dan Muhammad (2012) menunjukkan tingkat kepuasan kerja adalah "puas". Melalui analisis Direct Rating didapat nilai sebesar 78,8, jika nilai ini dimasukkan ke dalam tabel, nilai ini terletak pada rentang skala 60 - 80, artinya respon pegawai Universitas Jambi Kampus Sarolangun mengenai kepuasan kerja adalah Puas.

Hasil penelitian yang dilakukan Aidil, Eliza, dan Suardi (2017) diperoleh jumlah tenaga laki-laki lebih banyak yaitu sebesar 78 orang dengan presentase 86,66%. Dari segi umur lebih banyak yang berusia 25-36 tahun yaitu sebanyak 39 orang dengan presentase 43,33%. Dalam tingkat pendidikan penelitian ini lebih banyak karyawan dengan tingkat pendidikan SMP yaitu 37 orang dengan presentase 16,67%. Dari segi lama bekerjanya antara 11-17 tahun lebih banyak yaitu 46 orang dengan presentase 51,11%. Dilihat penghasilan yang diterima karyawan dapat diketahui bahwa > UMP yaitu 65 orang 72,22%. Dari hasil pengukuran skala likert dalam penelitian ini diperoleh tingkat kepuasan karyawan dari faktor eksternal yaitu kepuasan gaji diperoleh dengan skor tertinggi yaitu 4,19% dengan kategori puas. Sedangkan dilihat dari kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri diperoleh dengan skor terendah yaitu 3,23% dengan kategori cukup puas.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Nasution (2012) yaitu dari hasil dapat diketahui bahwa dari semua aspek kepuasan kerja maka ada empat aspek yang memberikan jawaban netral, sedangkan yang belum memberikan kepuasan kerja yaitu gaji atau tunjangan dan kesempatan mengembangkan karir.

Berdasarkan dari berbagai penelitian yang telah dilakukan terdahulu mengenai kepuasan kerja maka dapat dilihat bahwa perbedaan kajian-kajian tersebut memberikan ketertarikan bagi peneliti untuk mengkaji ulang gambaran kepuasan kerja, dengan perbedaan menggunakan objek penelitian lembaga pendidikan staff pamong asrama SMK Telekomunikasi Tunas Harapan Salatiga untuk melihat sejauh mana keberhasilan SMK Telekomunikasi Tunas Harapan Salatiga dalam memanfaatkan tenaga kerja staff pamong asrama.

Berdasarkan dari latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka penelitian tugas akhir yang akan dilakukan berjudul "Gambaran Kepuasan Kerja Staff Pamong Asrama SMK Telekomunikasi Tunas Harapan Salatiga." Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka persoalan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu sebagai berikut: "Seperti apa tingkat kepuasan kerja staff pamong asrama SMK Telekomunikasi Tunas Harapan?"

Tujuan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu untuk menggambarkan tingkat kepuasan kerja staff pamong asrama SMK Telekomunikasi Tunas Harapan. Serta manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan deskripsi baru, menambah wawasan, pengetahuan, informasi mengenai gambaran kepuasan kerja pada organisasi lembaga pendidikan dan memberikan deskripsi baru kepada pembaca sebagai acuan dalam mengembangkan penelitian-penelitian sejenis selanjutnya. Manfaat Pragmatis penelitian ini ialah untuk staff pamong asrama SMK Telekomunikasi Tunas Harapan diharapkan dapat memberikan gambaran dalam hal kepuasan kerja serta sebagai masukan dan motivasi. Untuk SMK Telekomunikasi Tunas Harapan penelitian ini bermanfaat bagi pihak sekolah untuk melihat gambaran kepuasan kerja karyawan dan bermanfaat bagi pihak sekolah sebagai pedoman untuk memperbaiki kepuasan kerja karyawan. Untuk Peneliti lain penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi yang ingin melakukan penelitian dengan mengangkat permasalahan yang sama.

Menurut Hasibuan (2014) kepuasan kerja adalah salah satu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap tersebut dicerminkan oleh moral kerja. Rasa nyaman dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara di dalam dan di luar pekerjaan. Menurut Yusnia (2012) kepuasan kerja adalah pandangan positif karyawan terhadap pekerjaannya, lingkungannya, relasi kerjanya, dan lain sebagainya yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Menurut Kartika dan Kaihatu (2010) kepuasan kerja juga memiliki hubungan yang erat dengan sikap karyawan atas pekerjaan mereka, situasi kerja setiap harinya, kerjasama antar karyawan baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja. Kepuasan kerja secara lebih jauh, juga menunjukkan kesesuaian antara sebuah harapan terhadap pekerjaan yang ada dan imbalan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. Menurut Hendra dan Handoyo (2013) kepuasan kerja yaitu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan dan hubungan individual di luar kerja. Sosial kepuasan kerja berperan dari hasil keseluruhan derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Menurut Koesmono (2005) kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, penilaian, jenis pekerjaan, hubungan sosial dan hubungan antar teman kerja. Sehingga dapat dikatakan kepuasan kerja ialah terpenuhinya beberapa kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja. Menurut Nasution (2012) kepuasan kerja adalah pandangan positif karyawan terhadap pekerjaannya, lingkungannya, relasi kerjanya, dan lain sebagainya yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Menurut Melani dan Suhaji (tanpa tahun) sebagian besar orang berpendapat bahwa gaji atau upah adalah faktor utama untuk yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Hal ini memang dapat diterima, terutama dalam negara berkembang, dimana uang sebagai kebutuhan yang vital untuk dapat memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. Akan tetapi bila masyarakat sudah mampu untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari secara wajar, maka gaji tidak menjadi faktor utama. Menurut Sutrisno (2009) kepuasan mempunyai pengaruh yang besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung atau tidak langsung. Menurut Davis dan Frederik (2011) "job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work" (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja).

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan dalam perusahaan. Menurut As'Ad (2004) terdapat pengukuran yang standar terhadap kepuasan kerja, yang meliputi beberapa faktor. Yang pertama faktor fisik yaitu faktor yang berhubungan langsung dengan lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai dan pengaturan waktu kerja. Kedua Faktor psikologi, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, sikap terhadap kerja, perasaan kerja dan ketentraman kerja. Ketiga faktor finansial yaitu faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi system jaminan sosial, besarnya tunjangan, sistem penggajian, promosi, fasilitas yang diberikan dan lain-lain. Keempat faktor sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama rekan kerja, dengan atasan, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaan.

Menurut Gibson, Ivancevich dan John (2003) faktor-faktor kepuasan kerja yang pertama yaitu karakter individu : kebutuhan-kebutuhan individu, nilai-nilai yang dianut individu (*values*) dan ciri-ciri kepribadian (*personality traits*). Yang kedua yaitu variabel-variabel yang bersifat situasional : perbandingan terhadap situasi sosial yang ada, pengaruh dari pengalaman kerja sebelumnya dan acuan kelompok. Yang ketiga yaitu karakteristik pekerjaan : pengawasan atasan, pekerjaan itu sendiri, imbalan/gaji yang diterima, keamanan kerja, hubungan antara rekan kerja serta kesempatan promosi.

Menurut Hasibuan (2014) ada beberapa indikator-indikator kepuasan kerja yang pertama adalah kesetiaan, yaitu mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, dan jabatan dengan mencerminkan kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan. Yang kedua adalah kemampuan, yaitu menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya. Yang ketiga adalah kejujuran, yaitu mengukur kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain. Yang keempat adalah kreatifitas, yaitu melihat kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih baik. Yang kelima adalah kepemimpinan, yaitu kemampuan yang dimiliki untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, berwibawa, dihormati dan dapat memotivasi orang lain atau bawahan untuk bekerja secara efektif. Yang keenam adalah tingkat Gaji, yaitu melihat jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan. Yang ketujuh adalah kompensasi tidak langsung, yaitu balas jasa yang layak dan memadai kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran dan prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan. Yang kedelapan adalah lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman bekerja.

Menurut Wexly dan Yuki (1997) ada tiga macam teori kepuasan kerja yaitu pertama teori perbandingan intrapersonal (*Discrepancy Theory*) yang artinya kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan individu merupakan hasil perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam hal yang sudah diperoleh dari pekerjaan. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, dan sebaliknya. Kedua teori Dua - Faktor (*Two Factor Theory*) yang artinya prinsip dari teori ini yaitu kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu *dissatisfier* atau *hygiene factor* dan *satisfier* atau *motivators*. Ketiga teori keadilan (*Equity Theory*) yang artinya seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apa yang mereka rasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* atau *inequity* atas suatu situasi diperoleh seseorang dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekantor, maupun ditempat lain.

Berdasarkan beberapa faktor-faktor kepuasan kerja di atas maka dapat dikemukakan menurut kerangka permasalahan yang sedang penulis teliti di asrama Yayasan Tunas Harapan yang berhubungan dengan kondisi dan situasi di SMK Telekomunikasi Tunas Harapan yang di acu adalah kerangka teoritis menurut As'Ad (2004), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, faktor psikologi, faktor finansial dan faktor sosial. yaitu faktor fisik (lingkungan kerja dan kondisi kerja meliputi: jenis pekerjaan, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai dan pengaturan waktu kerja), faktor psikologi (minat, sikap terhadap kerja, perasaan kerja dan ketentraman kerja), faktor finansial (jaminan serta kesejahteraan pegawai meliputi tunjangan, sistem penggajian, promosi, fasilitas) dan faktor sosial (interaksi sosial antara atasan, rekan kerja dan karyawan yang berbeda jenis pekerjaan) yang digunakan peneliti sebagai acuan wawancara. Akan tetapi peneliti hanya menggunakan beberapa dari keempat faktor tersebut yang sekiranya berhubungan dengan situasi dan kondisi di asrama Yayasan Tunas Harapan Salatiga.

Faktor-faktor yang peneliti gunakan ialah yang pertama dari faktor fisik, peneliti menggunakan aspek lingkungan kerja. Yang kedua dari faktor psikologi, peneliti menggunakan aspek ketentraman kerja. Yang ketiga dari faktor finansial, peneliti menggunakan aspek penggajian dan promosi. Yang keempat dari faktor sosial, peneliti menggunakan aspek interaksi sosial dengan atasan dan interaksi sosial dengan sesama rekan kerja.

2. Metode

Penelitian ini dilakukan di SMK Telekomunikasi Tunas Harapan Salatiga yang terletak di Jalan Umbul Senjoyo I No.3 Salatiga, Jawa Tengah, Indonesia. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif yaitu menggambarkan keadaan yang sebenarnya dengan populasi seluruh staff pamong asrama SMK Telekomunikasi Tunas Harapan Salatiga yang berjumlah 18 orang. Metode yang

digunakan yaitu saturation sampling yang artinya semua populasi dijadikan sample karena jumlah populasi relatif sedikit Sugiyono (2005). Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara mendalam dengan menggunakan data primer berupa kepuasan kerja staff pamong asrama SMK Telekomunikasi Tunas Harapan Salatiga. Dalam penelitian ini data dianalisis dengan proses menyusun dan mencari data yang dihasilkan oleh wawancara, catatan lapangan juga menggunakan analisis distribusi frekuensi dengan melihat gambaran staff pamong asrama SMK Telekomunikasi Tunas Harapan Salatiga. Menurut Sugiyono (2013) analisis data merupakan proses mencari serta menyusun secara sistematis data yang diperoleh oleh peneliti baik dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data yang diperoleh kedalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan membuat sebuah kesimpulan sehingga mudah dipahami untuk dirinya sendiri maupun orang lain.

3. Hasil dan pembahasan

Tabel 1. Profil Responden

No	Jabatan	Jumlah
1.	Koordinasi pamong putra	1
2.	Koordinasi pamong putri	1
3.	Administrasi dan pengawasan	1
4.	Juru bayar dan pengawasan	1
5.	Pamong luar	3
6.	Pamong dalam	11
No	Lama Bekerja	Jumlah
1.	< 1 tahun	1
2.	1-3 tahun	10
3.	4-6 tahun	3
4.	>7 tahun	4

Sumber : Data Primer, Juni 2019

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa dari enam kategori beberapa jabatan yang ada di asrama Yayasan Tunas Harapan Salatiga, paling banyak yaitu menjabat sebagai pamong dalam dengan jumlah sebelas pamong. Sedangkan untuk kategori koordinasi pamong putra, koordinator pamong putri, administrasi dan pengawasan, juru bayar dan pengawasan yaitu masing-masing hanya satu pamong dan untuk kategori pamong luar yaitu ada tiga pamong.

Kategori lama bekerja pamong yang ada di asrama Yayasan Tunas Harapan Salatiga, pamong yang bekerja paling lama yaitu satu sampai tiga tahun dengan jumlah sepuluh pamong. Sedangkan yang bekerja kurang dari satu tahun hanya satu orang, yang bekerja empat sampai enam tahun yaitu tiga orang dan yang lebih dari tujuh tahun yaitu empat orang.

Tabel 2 Kepuasan pegawai terhadap berbagai aspek yang dinilai

No	Tingkat Kepuasan	Kepuasan Kerja					
		Lingkungan	Ketentraman	Gaji	Fasilitas	Rekan Kerja	Ataan
1.	Puas	15	6	0	0	9	7
2.	Cukup Puas	3	8	0	7	9	11
3.	Kurang Puas	0	4	8	11	0	0
4.	Sangat Kurang Puas	0	0	10	0	0	0

Sumber : Data Primer, Juni 2019

Berdasarkan hasil wawancara terkait dengan kepuasan karyawan terhadap lingkungan dapat dilihat dari Tabel 2 di atas bahwa umumnya pamong merasa "puas" dengan lingkungan yang ada di asrama karena ada lima belas pamong mengatakan hal tersebut. Sedangkan tiga orang lainnya mengatakan "cukup puas". Hasil penelitian berikut adalah hasil wawancara dari beberapa informan :

Informan lima : "Kalau lingkungan kerja sudah cukup bagus, tapi tidak bisa dikatakan puas karena kalau saya harus mengontrol setiap hari sampai lantai lima saya tidak sanggup. Jadi menurut saya cukup puas".

Informan delapan : *"Lingkungannya bagus, saya bekerja di sini sudah merasa puas, nyaman dan tempatnya bersih, banyak pepohonan yang membuat sejuk".*

Informan dua belas : *"Ya lingkungan bagus dan sudah memuaskan. Pamong ada dua yaitu pamong dalam dan pamong luar. Kalau pamong dalam itu mengawasi anak-anak yang tidak IB (izin bermalam) setiap hari sabtu dan minggu, kalau pamong luar itu mengawasi lingkungan luar kalau anak-anak ada yang melakukan hal yang tidak semestinya".*

Berdasarkan hasil wawancara terkait dengan kepuasan terhadap ketentraman bekerja dapat dilihat bahwa umumnya pamong merasa "cukup puas" karena delapan pamong yang mengatakan hal tersebut. Sedangkan enam pamong sebenarnya mengatakan "puas" dan ada empat pamong mengatakan "kurang puas" akan tetapi dilihat dari hasil wawancara lebih banyak yang mengatakan "cukup puas". Hasil penelitian berikut adalah hasil wawancara dari beberapa informan :

Informan tiga : *"Kalau ketentraman ya saya pribadi merasa tentram dan merasa puas bekerja disini".*

Informan enam : *"Kalau seperti ini nyaman sudah cukup tentram tetapi kalau sudah ada masalah seperti bentrok antara siswa, terkadang juga dengan pamong satu atau dua orang walaupun jarang terjadi membuat kurang nyaman tetapi selebihnya semua aman dan sudah cukup puas berada disini."*

Informan lima belas : *"Job description masih kurang rinci sehingga terkadang menimbulkan konflik dan perbedaan pendapat, kalau saya pribadi masih kurang nyaman".*

Berdasarkan hasil wawancara terkait dengan gaji di asrama Yayasan Tunas Harapan diketahui bahwa umumnya terdapat sepuluh pamong merasa "sangat kurang puas" dengan gaji yang diberikan. Sedangkan delapan sisanya mengatakan "kurang puas". Hasil penelitian berikut adalah hasil wawancara dari beberapa informan :

Informan delapan : *"Gaji memang tidak seberapa dan terbilang kurang puas tetapi kalau saya pribadi juga tidak apa-apa karena saya bekerja sekarang ini hanya untuk mengisi waktu luang karena saya purnawirawan TNI dan saya merasa masih kuat dan sehat untuk bekerja dari pada hanya berdiam diri dirumah."*

Informan sepuluh : *"Ya kalau gaji masih sangat belum puas karena dengan tuntutan pekerjaan yang besar tetapi gaji nya sedikit. Berharap ada peningkatan".*

Informan lima belas : *"Sangat jauh dan sangat tidak puas karena separuh dari UMR kota Satatiga saja tidak ada tetapi dengan tuntutan tanggung jawab yang besar".*

Berdasarkan hasil wawancara terkait dengan fasilitas di asrama Yayasan Tunas Harapan diketahui bahwa terdapat sebelas pamong yang mengatakan "kurang puas" sedangkan tujuh lainnya mengatakan "cukup puas". Hasil penelitian berikut adalah hasil wawancara dari beberapa informan :

Informan sembilan : *"Memang ada beberapa fasilitas yang kurang, tetapi sejauh ini sudah cukup puas karena sudah ada wifi yang bisa digunakan pamong juga serta kamar mandi yang bersih".*

Informan tiga belas : *"Kalau untuk fasilitas mungkin masih kurang karena ada beberapa barang yang masih kurang seperti alat tulis dan alat-alat kebersihan".*

Informan lima belas : *"Untuk saya pribadi fasilitas kurang baik, karena whiteboard saja kurang besar kalau untuk menulis kegiatan puluhan anak-anak di asrama putri sendiri tidak cukup".*

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan tentang kepuasan kerja terhadap interaksi antara rekan kerja dapat dilihat bahwa antara kategori "puas" dan "cukup puas" memiliki persamaan jumlah yaitu dengan masing-masing jumlah untuk kategori "puas" yaitu sembilan pamong dan kategori "cukup puas" yaitu sembilan pamong juga. Hasil penelitian berikut adalah hasil wawancara dari beberapa informan :

Informan lima : *"Kalau untuk interkasi dengan rekan kerja cukup bagus. Saya sudah beberapa kali menengahi permasalahan antara rekan pamong karena saya disini termasuk yang sudah tua dan setelah masalah terselesaikan semua kembali baik-baik saja jadi saya pribadi sudah puas".*

Informan delapan : *"Baik dan nyaman karena antara pamong putra dan putri sudah seperti keluarga kalau ada masalah langsung dapat diselesaikan bersama secara kekeluargaan".*

Informan sepuluh : *"Tidak sependapat itu sering terjadi, ada yang cocok ada yang tidak cocok juga ada tetapi tidak samapi ada masalah serius dan sudah cukup puas karena dalam bekerja hal-hal seperti itu pasti terjadi".*

Informan dua belas : *"Sewajarnya saja jadi sudah cukup puas. Ada yang dekat dan ada yang tidak tetapi semua sudah seperti saudara karena bertemu setiap hari dan sudah bekerja bersama selama bertahun-tahun".*

Berdasarkan dari hasil wawancara peneliti dengan pamong asrama Yayasan Tunas Harapan, dapat dilihat bahwa kepuasan kerja pamong terkait interaksi dengan atasan yaitu berada pada tingkat "cukup

puas” dengan jumlah sebelas pamong yang mengatakan hal tersebut. Sedangkan tujuh sisanya mengatakan “puas”. Hasil penelitian berikut adalah hasil wawancara dari beberapa informan :

Informan satu :*“Hubungan dengan atasan kurang lebih sama dengan rekan kerja tetapi, tetap menjaga hubungan yang sewajarnya antara atasan dengan bawahan. Hal tersebut menurut saya sudah memuaskan”.*

Informan enam :*“Hubungan saya dengan tidak terlalu dekat, hanya sewajarnya antara atasan dengan bawahan akan tetapi semua baik-baik saja dan sudah cukup memuaskan”.*

Informan tujuh belas :*“Interaksi dengan atasan sudah cukup bagus dan cukup memuaskan. Kalau ada pamong yang ingin izin atau bertukar shift dengan pamong lain tidak dipersulit”.*

Tabel 3 Jabatan dan Kepuasan Kerja

No	Jabatan	Kepuasan Kerja					
		Lingkungan	Ketentraman	Gaji	Fasilitas	Rekan Kerja	Atasan
1.	Koor pamong putra	Puas	Kurang puas	Kurang puas	Cukup puas	Puas	Cukup puas
2.	Koor pamong putri	Puas	Kurang puas	Kurang puas	Kurang puas	Cukup puas	Cukup puas
3.	Administrasi	Cukup puas	Kurang puas	Sangat kurang puas	Kurang puas	Puas	Puas
4.	Juru Bayar	Puas	Puas	Kurang puas	Kurang puas	Puas	Puas
5.	Pamong luar	Puas	Puas	Sangat kurang puas	Cukup puas	Puas	Cukup puas
6.	Pamong dalam	Puas	Cukup puas	Kurang puas	Kurang puas	Cukup puas	Cukup puas

Sumber : Data Primer, Juni 2019

Dari Tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa dari kategori lingkungan hampir semua pejabat pamong mengatakan puas walaupun masih ada satu pejabat pamong mengatakan cukup puas. Dari semua yang mengatakan puas dapat dilihat bahwa dari segi jabatan, pamong sudah merasa bekerja dengan lingkungan yang menurut mereka aman dan nyaman. Dari kategori ketentraman terdapat tiga pejabat pamong mengatakan kurang puas, dua pejabat pamong mengatakan puas dan satu pejabat mengatakan cukup puas. Dilihat dari hasil tabel di atas, walaupun pejabat pamong yang mengatakan kurang puas terdiri dari tiga jabatan akan tetapi dari tiga jabatan tersebut hanya terdiri masing-masing satu orang. Sedangkan dari jumlah yang dapat dilihat di tabel profil responden (4.1) yaitu jumlah pamong dalam lebih banyak sehingga dalam kategori ini, dilihat dari tabel 4.3 di atas walaupun pejabat pamong mengatakan kurang puas, akan tetapi dari jumlah keseluruhan pamong yang ada mengatakan cukup puas.

Untuk kategori gaji dapat dilihat umumnya pejabat pamong mengatakan kurang puas dengan gaji yang diterima. Sedangkan dari dua pejabat mengatakan sangat kurang puas. Gaji yang diberikan dianggap belum cukup mensejahterakan pamong yang bekerja. Gaji yang diterima pamong dirasa masih jauh di bawah UMR Kota Salatiga. Sehingga pamong mengharapkan adanya peningkatan gaji. Walaupun dari tabel 3 di atas pejabat pamong lebih banyak yang mengatakan kurang puas, akan tetapi dilihat dari tabel 2 sebenarnya lebih banyak pamong yang mengatakan sangat kurang puas.

Selanjutnya, untuk kategori fasilitas, pejabat pamong umumnya mengatakan kurang puas dengan fasilitas yang ada. Fasilitas yang ada dalam asrama masih belum cukup membantu berjalannya pekerjaan dengan baik. Pamong mengatakan walaupun ada wifi yang dapat digunakan, akan tetapi belum ada televon kantor yang dapat digunakan pamong untuk berkomunikasi selain menggunakan handphone pribadi.

Untuk kategori rekan kerja, dapat dilihat pejabat pamong mengatakan puas dengan rekan kerja mereka karena rekan kerja yang saat ini bekerja bersama sudah dianggap seperti saudara sehingga apabila terjadi masalah atau perbedaan pendapat dapat diselesaikan secara kekeluargaan. Sedangkan yang terakhir untuk kategori atasan, pejabat pamong mengatakan cukup puas. Hal ini dapat diartikan atasan berperan cukup baik dan menjaga bawahan supaya dapat bekerja dengan nyaman sehingga mereka merasa atasan tidak memberikan tekanan yang dapat membuat mereka merasa tidak puas bekerja.

Tabel 4 Lama Bekerja dan Kepuasan Kerja

No	Lama bekerja	Kepuasan Kerja					
		Lingkungan	Ketentraman	Gaji	Fasilitas	Rekan Kerja	Atasan
1.	<1 tahun	Puas	Puas	Sangat kurang puas	Cukup puas	Puas	Cukup puas
2.	1-3 tahun	Puas	Cukup puas	Sangat kurang puas	Cukup puas	Cukup puas	Cukup puas
3.	4-7 tahun	Puas	Cukup puas	Sangat kurang puas	Kurang puas	Cukup puas	Cukup puas
4.	>7 tahun	Puas	Puas	Kurang puas	Cukup puas	Puas	Puas

Sumber : Data Primer, Juni 2019

Dari Tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa dari segi lingkungan umumnya semua pamong yang masa kerjanya masih baru atau pun lama sama-sama merasa puas yang artinya lingkungan sudah mendukung pamong untuk bekerja dengan aman dan nyaman. Untuk kategori ketentraman dapat dilihat bahwa pamong yang masa kerjanya masih baru yaitu kurang dari satu tahun dan paling lama yaitu lebih dari tujuh tahun berada pada kategori puas yang artinya pekerja lama dan baru sama-sama merasa puas dengan ketentraman yang ada di asrama, sedangkan yang bekerja dalam kategori satu sampai tiga tahun dan empat sampai tujuh tahun mengatakan cukup puas yang artinya di antara pekerja lama dan baru, pamong yang bekerja di tengah-tengah itu hanya merasa cukup puas bisa saja disebabkan karena pamong belum menemukan kenyamanan yang diinginkan selama bekerja. Artinya pamong yang mengatakan puas maupun cukup puas sama-sama memiliki pandangan yang berbeda walaupun sama-sama sudah dalam keadaan yang tenang untuk bekerja.

Untuk kategori gaji sendiri, pamong yang masa kerjanya kurang dari satu tahun sampai tujuh tahun mengatakan sangat kurang puas, artinya bisa disebabkan karena pamong belum terbiasa dengan gaji yang menurut mereka masih sangat kurang karena pamong tersebut sebelumnya bekerja di tempat lain dan mendapatkan gaji yang lebih dari yang diterima sekarang. Sedangkan untuk pamong yang masa kerjanya lebih dari tujuh tahun mengatakan kurang puas artinya bisa saja pamong yang sudah bekerja lama sudah mulai terbiasa dengan gaji yang masih dianggap kurang akan tetapi mereka tetap bersyukur karena sudah lebih dari tujuh tahun dapat menafkahi keluarga walaupun mereka mengatakan masih kurang puas.

Selanjutnya untuk kategori fasilitas, umumnya semua pamong mengatakan cukup puas, walaupun ada pamong yang masa kerjanya empat sampai tujuh tahun mengatakan kurang puas, hal tersebut bisa disebabkan karena pamong yang bekerja merasa fasilitas yang ada belum memberikan kepuasan yang dicari. Untuk kategori interaksi sesama rekan kerja, pamong yang masa kerjanya satu sampai tiga tahun dan empat sampai tujuh tahun mengatakan cukup puas. Sedangkan pamong yang masa kerjanya kurang dari satu tahun dan lebih dari tujuh tahun mengatakan puas, yang artinya hal tersebut bisa disebabkan karena pamong baru masih belum menemukan masalah yang serius sedangkan pamong lama sudah terbiasa dengan sesama rekan kerja mereka merasa sudah seperti saudara sehingga perdebatan-perdebatan yang terjadi sudah bukan lagi dianggap sebagai masalah serius.

Yang terakhir untuk kategori interaksi dengan atasan, pamong yang masa kerjanya kurang dari satu tahun sampai tujuh tahun mengatakan cukup puas yang artinya bisa disebabkan karena pamong tersebut belum terlalu mengenal atasan mereka walaupun dalam kategori cukup puas. Sedangkan pamong yang masa kerjanya lebih dari tujuh tahun mengatakan puas yang artinya bisa saja disebabkan karena pamong sudah bekerja bersama dengan atasan untuk waktu yang cukup lama sehingga terjalin kedekatan yang baik satu sama lain.

Terdapat empat faktor dalam kepuasan kerja menurut As'Ad (2004) yaitu faktor fisik (lingkungan kerja dan kondisi kerja meliputi: jenis pekerjaan, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai dan pengaturan waktu kerja), faktor psikologi (minat, sikap terhadap kerja, perasaan kerja dan ketentraman kerja), faktor finansial (jaminan serta kesejahteraan pegawai meliputi tunjangan, sistem penggajian, promosi, fasilitas) dan faktor sosial (interaksi sosial antara atasan, rekan kerja dan karyawan yang berbeda jenis pekerjaan) yang digunakan peneliti sebagai acuan wawancara. Akan tetapi peneliti

hanya menggunakan beberapa dari ke empat faktor tersebut yang sekiranya berhubungan dengan situasi dan kondisi di asrama Yayasan Tunas Harapan Salatiga. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan deskripsi dari masing-masing informan mengenai kepuasan kerja di asrama SMK Telekomunikasi Tunas Harapan Salatiga.

Menurut Lewa dan Subowo (2005), lingkungan kerja haruslah memiliki desain yang sedemikian rupa agar para pekerja dapat menciptakan suatu hubungan kerja yang mengikat para pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apa bila para karyawannya dapat melaksanakan kegiatan bekerja dengan optimal, aman sehat, dan nyaman. Lingkungan kerja yang buruk dapat memberikan dampak yang tidak baik pula bagi perusahaan karena membuat para pekerjanya tidak dapat bekerja secara efisien. Pada tabel 4.2 hasil penelitian dapat dilihat bahwa pamong umumnya mengatakan "puas" yang artinya pamong merasa sudah nyaman dengan keadaan lingkungan baik itu terkait dengan kondisi, sirkulasi udara dan kebersihan asrama. Asrama Yayasan Tunas Harapan memiliki lingkungan kerja yang kondusif dengan memisahkan antara asrama putra dan putri serta dengan lingkungan yang sejuk membuat karyawan merasa betah bekerja dan secara otomatis akan memberikan pengaruh yang baik terhadap pekerjaannya. Hal tersebut selaras dengan yang telah diungkapkan oleh Informan delapan dan Informan dua belas sebagai berikut :

"Lingkungan nya bagus, saya bekerja di sini sudah merasa puas, nyaman dan tempat nya bersih, banyak pepohonan yang membuat sejuk."&" Ya lingkungan bagus dan sudah memuaskan. Pamong ada dua yaitu pamong dalam dan pamong luar. Kalau pamong dalam itu mengawasi anak-anak yang tidak IB (izin bermalam) setiap hari sabtu dan minggu, kalau pamong luar itu mengawasi lingkungan luar kalau anak-anak ada yang pergi atau melakukan hal-hal yang tidak semestinya."

Berdasarkan tabel 4.2 dalam kategori ketentraman, pamong umumnya mengatakan "cukup puas" yang artinya Pamong merasa dalam kondisi aman, tenang dan bekerja dengan senang. Pamong juga merasa rekan-rekan kerja yang bekerja bersama dapat mengkondisikan satu sama lain walaupun terkadang ada perselisihan yang terjadi. Dengan begitu pamong sendiri akan bekerja dengan hati yang tulus serta akan mencintai pekerjaannya bila sudah merasakan ketentraman dalam bekerja. Seperti yang di katakan oleh Informan enam dan sebelas sebagai berikut :

"Kalau seperti ini nyaman sudah cukup tenang tetapi kalau sudah ada masalah seperti bentrok antara siswa, terkadang juga dengan pamong satu atau dua orang walaupun jarang terjadi membuat kurang nyaman tetapi selebihnya semua aman dan sudah cukup puas berada disini."&" Perbedaan pendapat sudah biasa terjadi tetapi pamong putra dan putri bisa menyelesaikan dengan baik, jadi menurut saya hal itu sudah membuat saya pribadi cukup puas".

Mulyad I (2001) mengatakan, gaji pada umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh para karyawan yang mempunyai jenjang, jabatan dan dibayarkan secara tetap per bulan. Gaji adalah hal terpenting yang wajib diberikan kepada karyawan atas apa yang sudah dikerjakan. Dilihat dari tabel 4.2 pada kategori gaji, umumnya pamong mengatakan "sangat kurang puas" yang artinya semua pamong merasa gaji yang diberikan belum memberikan kesejahteraan. Seperti yang dikatakan pamong, gaji yang diperoleh serta bonus-bonus yang diberikan di rasa masih jauh di bawah UMR kota Salatiga bahkan dengan gaji yang terbilang masih di bawah standrat, pamong di tuntut dengan pekerjaan yang besar dan tingkat tanggung jawab yang tinggi. Namun hal tersebut sudah cukup membuat pamong merasa bersyukur walaupun masih mengharapkan adanya peningkatan gaji. Hal tersebut selaras dengan yang dikatakan oleh Informan lima, Informan sepuluh dan Informan lima belas :

"Sangat tidak puas karena untuk kebutuhan hidup saja sangat jauh tetapi apapun itu tetap bersyukur karena segala sesuatu yang disyukuri akan berakhir baik", "Ya kalau gaji masih sangat belum puas karena dengan tuntutan pekerjaan yang besar tetapi gaji nya sedikit. Berharap ada peningkatan".&" Sangat jauh dan sangat tidak puas karena separuh dari UMR kota Salatiga saja tidak ada tetapi dengan tuntutan tanggung jawab yang besar".

Berdasarkan dari tabel 4.2 kategori fasilitas, pamong umumnya mengatakan "kurang puas" yang artinya walaupun juga cukup banyak yang mengatakan "cukup puas". Hal tersebut menunjukkan perbandingan yang tidak cukup jauh antara "cukup puas" dengan "kurang puas". Akan tetapi meskipun ada beberapa yang mengatakan cukup puas, mereka juga mengatakan bahwa dengan kata cukup puas tersebut sebenarnya masih ada unsur-unsur lain untuk fasilitas sendiri yang belum terpenuhi. Sebagai contoh beberapa informan mengatakan bahwa satu di antara mereka belum memiliki meja sendiri karena terbilang masih pamong baru dan juga walaupun terdapat wifi akan tetapi di dalam asrama tidak ada televon. Fasilitas sendiri bertujuan sebagai faktor pendukung bagi kelancaran pekerjaan sehingga dengan hal itu pekerja dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Bila pekerja belum merasa puas dengan fasilitas yang ada maka pekerja akan merasa tidak nyaman selama bekerja dan hal tersebut akan membuat pekerjaan yang mereka lakukan menjadi terhambat. Hal-hal kecil perlu diperhatikan dalam hal ini seperti peralatan-peralatan alat tulis, alat kebersihan dan hal lain yang mungkin dapat mendukung

pekerjaan agar terselesaikan. Seperti yang dikatakan Informan tiga belas, Informan lima belas dan Informan enam belas :

"Kalau untuk fasilitas mungkin masih kurang karena ada beberapa barang yang masih kurang seperti alat tulis dan alat-alat kebersihan", "Untuk saya pribadi fasilitas kurang baik, karena whiteboard saja kurang besar kalau untuk menulis kegiatan puluhan anak-anak di asrama putri sendiri tidak cukup".& "Ya kalau untuk fasilitas untuk pamong sendiri karena kami tidak 24jam di sini seperti anak-anak sudah cukup tetapi ada beberapa juga yang menurut saya kurang seperti sapu saja di sini terbilang sudah rusak dan jelek tetapi belum ada ganti".

Dari tabel 4.2 untuk kategori interaksi sesama rekan kerja, pamong umumnya mengatakan "puas" dan "cukup puas" dengan hasil yang sama. Artinya dalam hal bekerja, rekan kerja memang berpengaruh cukup besar untuk keberlangsungan pekerjaan. Dalam bekerja tentu nya masalah dan perbedaan pendapat pasti sering terjadi. Akan tetapi dengan adanya komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja akan membuat pekerjaan yang sedang dijalankan menjadi menyenangkan. Apabila interaksi dengan rekan kerja baik, maka secara otomatis akan membangun tali persaudaraan antar karyawan. Perdebatan dan perbedaan pendapat sudah pasti sering terjadi dalam dunia kerja. Akan tetapi hal tersebut dapat di atasi dengan cara masing-masing individu tersebut. Orang-orang sekitar juga dapat berperan penting dalam mencarikan suasana yang sedang terjadi. Dalam hal ini sesama rekan kerja akan sama-sama membantu memecahkan masalah. Sama hal nya seperti yang telah dikatakan oleh Informan lima, Informan delapan dan Informan sepuluh :

"Kalau untuk interaksi dengan rekan kerja cukup bagus. Saya sudah beberapa kali menengahi permasalahan antara rekan pamong karena saya disini termasuk yang sudah tua dan setelah masalah terselesaikan semua kembali baik-baik saja jadi saya pribadi sudah puas". , "Baik dan nyaman karena antara pamong putra dan putri sudah seperti keluarga kalau ada masalah langsung dapat diselesaikan bersama secara kekeluargaan". & "Tidak sependapat itu sering terjadi, ada yang cocok ada yang tidak cocok juga ada tetapi tidak samapi ada masalah serius dan sudah cukup puas karena dalam bekerja hal-hal seperti itu pasti terjadi".

Berdasarkan dari tabel 4.2 kategori interaksi dengan atasan, pamong umumnya mengatakan "cukup puas" yang artinya pamong sudah merasa bekerja dengan perasaan yang baik dan tidak ada tekanan yang berasal dari atasan. Sama hal nya dengan interaksi antar sesama rekan kerja, hubungan antara atasan dan bawahan sudah selayaknya saudara tanpa melupakan posisi yang sebenarnya antara atasan dengan bawahan. Artinya atasan sendiri juga mempunyai pengaruh yang cukup besar untuk kenyamanan karyawan yang bekerja. Atasan yang dapat berperan selayaknya atasan yang baik akan membuat karyawan merasa betah dalam bekerja. Seperti yang di ungkapkan Informan enam dan Informan tujuh belas :

"Hubungan saya dengan tidak terlalu dekat, hanya sewajarnya antara atasan dengan bawahan akan tetapi semua baik-baik saja dan sudah cukup memuaskan".& "Interaksi dengan atasan sudah cukup bagus dan cukup memuaskan. Kalau ada pamong yang ingin izin atau bertukar shift dengan pamong lain tidak dipersulit".

4. Simpulan dan saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja pamong asrama Yayasan Tunas Harapan dari kategori jabatan, lama bekerja dan rekapitulasi berbagai aspek yang dinilai yang pertama dalam kategori kepuasan terhadap lingkungan, pamong rata-rata mengatakan puas yang artinya pamong sudah puas dengan lingkungan kerja saat ini sehingga membuat pamong merasa betah dalam bekerja.

Selanjutnya yang kedua dilihat dari kategori ketentraman bekerja, pamong mengatakan cukup puas yang artinya pamong merasakan ketentraman yang cukup baik dan aman untuk tempat bekerja. Lalu yang ketiga untuk kategori gaji, pamong merasa sangat kurang puas dengan gaji yang diberikan karena masih jauh di bawah UMR kota Salatiga yang artinya gaji yang diterima belum mensejahterkan pamong. Meskipun begitu dapat dilihat walaupun rata-rata pamong mengatakan sangat kurang puas dengan gaji, tetapi pamong juga mengatakan bahwa mereka tetap bersyukur dengan apa yang diterima dan berharap untuk ada peningkatan gaji.

Selanjutnya yang ke empat dari kategori fasilitas, pamong mengatakan kurang puas yang artinya fasilitas dalam asrama belum memadai, sehingga dapat menghambat pekerjaan yang ada. Fasilitas yang ada saat ini dirasa masih perlu di tambah supaya kegiatan bekerja dapat berjalan dengan lancar. Selanjutnya yang ke lima dalam kategori interaksi antar rekan kerja, pamong memiliki jumlah yang sama yaitu puas dan cukup puas yang artinya pamong sudah merasa baik dalam hal interaksi dengan rekan kerja. Pamong mengatakan walaupun sering ada perbedaan pendapat akan tetapi semua selalu

dibicarakan dengan kepala dingin dan satu sama lain sudah menganggap sebagai saudara. Selanjutnya untuk yang terakhir yaitu dalam kategori interaksi dengan atasan pamong merasa cukup puas yang artinya komunikasi antara atasan dan bawahan cukup baik sehingga secara otomatis membuat pamongbekerja dengan suasana hati yang senang.

Daftar Rujukan

- A. M., Eliza, & S. T. (2017). ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA V KEBUN SEI ROKAN KECAMATAN PAGARANTAPAH DARUSSALAM KABUPATEN ROKAN HULU. *Jurnal Agribisni*.
- As'Ad, Mohamad. (2004). *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta.
- Dahmiri, & M. I. (2012). Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Pada Universitas Jambi Kampus Sarolangun . *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora* , 83-92.
- Davis, K., & Frederik, W. (2011). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Edisi ke tujuh Jilid kedua.
- Gibson, J. L., Ivancevich, John, M., & Jr, J. D. (2003). *Perilaku Struktur dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- H. I., & Handoyo, D. S. (2013). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 100-104.
- Hariandja, M. T. (2002). *Pengadaan, pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara.
- Juriansyah, Noor;. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta:Kencana: cetakan ke-1.
- Kartika , e. w., & S.Kaihatu, t. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*, 12(1), 100-112.
- Koesmono, T. (2005). Pengaruh Kempemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja pada kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. 79-92.
- L. P., Pranoto, B. S., & Purba, H. H. (tanpa tahun). ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN BERDASARKAN HUMAN RESOURCE INDEX (HRI). *Jurnal Teknik Industri*, 215-221.
- Lewa dan Subowo. (2005). *Pengertian Lingkungan Kerja Menurut Para Ahli*. Retrieved from infodanpengertian.com: <http://www.infodanpengertian.com/2016/01/pengertian-lingkungan-kerja-menurut.html>.
- Melani, T., & Suhaji. (tanpa tahun). Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi"YAYASAN PHARMASI" Semarang).
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. O. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II . *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* .
- Mulyad i. (2001). Sistem Akuntansi. *Edisi Ketiga*, 377.
- Nasution, E. H., Musnadi, S., & Faisal. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh . *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, 123-134.

- Nasution, Y. (2012). Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Mitra Boga Tama . *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi* , 107-115.
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2005). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- T. K. (2005). Pengaruh Kempemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja pada kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. 79-92.
- Y. N. (2012). KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV. MITRA BOGA TAMA . *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi* , 107-115.