

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Polsek Bayan Polres Purworejo

Damar^{1*}, Dewi Shanti Nugrahani², Anna Probowati³

¹⁻³ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Rajawali Purworejo, Indonesia

Penulis korespondensi: damarbutuh@gmail.com

Abstract. *This study focuses on the identification and resolution of Factors Affecting Employee Job Satisfaction (Salary, Working Conditions, Co-workers) of Bayan Police, Purworejo Police. The researcher distributed questionnaires to 24 employees of Bayan Police, Purworejo Police. As respondents in this study using the Likert scale formula as a sampling technique. The data analysis technique in this study used 3 variables, namely salary, working conditions and co-workers. The results of the study showed that respondents agreed that when viewed from the salary variable, it stated that Bayan Police employees, Purworejo Police agreed with the salary according to rank and position. The working conditions variable had a positive and significant effect on job satisfaction of Bayan Police employees, Purworejo Police, which was proven by respondents agreeing that when viewed from the working conditions variable, it stated that Bayan Police employees, Purworejo Police agreed with safe working conditions, free from danger and clean. Respondents were neutral that when viewed from the co-workers variable, it stated that Bayan Police employees, Purworejo Police were neutral, which means they have an attitude of impartiality between one member and another, willing to help me when facing difficulties.*

Keywords: *Employee Satisfaction; Gaji (Salary); Polsek Bayan; Working Conditions; Workmates*

Abstrak. Penelitian ini difokuskan pada identifikasi dan penyelesaian Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai (Gaji, Kondisi Kerja, Rekan Kerja) Polsek Bayan Polres Purworejo. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 24 orang pegawai Polsek Bayan Polres Purworejo. Sebagai responden pada penelitian ini menggunakan rumus skala likert sebagai teknik penarikan sampel. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu variabel gaji, kondisi kerja dan rekan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden setuju bahwa apabila dilihat dari variabel gaji menyatakan bahwa pegawai Polsek Bayan Polres Purworejo setuju dengan gaji sesuai pangkat dan jabatan. Variabel kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Polsek Bayan Polres Purworejo yang dimana dibuktikan dengan responden setuju bahwa apabila dilihat dari variabel kondisi kerja menyatakan bahwa pegawai Polsek Bayan Polres Purworejo setuju dengan kondisi kerja yang aman, bebas dari bahaya dan bersih. Responden netral bahwa apabila dilihat dari variabel rekan kerja menyatakan bahwa pegawai Polsek Bayan Polres Purworejo netral yang artinya mempunyai sikap ketidakberpihakan antara anggota yang satu dengan yang lain bersedia membantu saya ketika menghadapi kesulitan.

Kata Kunci: Gaji; Kepuasan Kerja; Kondisi Kerja; Polsek Bayan; Rekan Kerja

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif. Perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam menentukan kemampuan suatu organisasi atau perusahaan dalam bersaing secara global. Oleh karena itu, manusia harus terus berinovasi untuk memenangkan persaingan ini. Kemajuan suatu organisasi hanya dapat dicapai melalui sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia harus berfokus pada bidang pendidikan, karena pendidikan merupakan cara yang paling utama untuk mencetak sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam konteks ini, pendidikan bagi semua kalangan adalah suatu keharusan. Tidak hanya pendidikan yang harus merata, upaya peningkatan mutu pendidikan juga harus dilakukan. Upaya tersebut antara lain dengan memberikan pendidikan

sejak dini dan meningkatkan mutu pendidikan mulai dari dasar. Kemudian semakin banyak persiapan untuk meningkatkan akses terhadap pendidikan tinggi, seperti memberikan kesempatan belajar dan melanjutkan pendidikan tinggi bagi mereka yang masih memiliki kendala keuangan.

Jenjang Pendidikan harus di tingkatkan kualitasnya untuk membangun generasi penerus bangsa yang intelektual, memiliki moral yang baik, dan siap untuk menghadapi perkembangan jaman. Pentingnya pendidikan sebagai jalan untuk kemajuan negeri harus menjadi komitmen maupun kesadaran bersama-sama. Mengapa sumber daya manusia sangat penting dalam organisasi. Hal ini dapat membantu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang ramah, meningkatkan hubungan baik antara karyawan dan manajemen. Jika tidak dijalankan dengan baik maka bisnis tidak dapat bertahan dan menarik talenta terbaik. Perusahaan harus ingat bahwa karyawan adalah jantung dan jiwa perusahaan. Pentingnya Sumber Daya Manusia dalam Suatu Organisasi Jika perusahaan berjalan dengan lancar dan para karyawan senang dan terus bekerja, maka karyawan tidak akan memiliki motivasi untuk mencari peluang yang lebih baik di luar perusahaan. Oleh karena itu, mustahil memahami pentingnya SDM dalam suatu organisasi tanpa memahami peran dan tanggung jawabnya. Mereka memainkan peran yang sangat penting yang menjadikan mereka kehidupan dan jiwa organisasi.

Kepuasan kerja merupakan suatu permasalahan yang menarik dalam pengelolaan suatu organisasi atau perusahaan karena mempunyai dampak yang besar baik bagi karyawan maupun organisasi atau perusahaan tersebut. Bagi karyawan, kepuasan kerja menimbulkan perasaan menyenangkan dalam bekerja. Pada saat yang sama, bagi perusahaan, kepuasan kerja membantu meningkatkan produktivitas dan memperbaiki sikap dan perilaku karyawan.

Kepuasan kerja merupakan cerminan bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif pekerja terhadap pekerjaan dan lingkungan yang dihadapinya. Di sisi lain, karyawan yang tidak puas mengembangkan sikap negatif terhadap pekerjaan dalam berbagai bentuk. Terserah perusahaan untuk mengetahui apakah karyawannya tidak puas dengan pekerjaan mereka. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut sendiri berperan dalam memberikan kepuasan pada karyawan, tergantung dari kepribadian masing-masing karyawan. Faktor yang memberikan kepuasan dalam bekerja adalah: Faktor gaji, gaji yang diterima sepadan dengan tingkat golongan kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan jabatan dan pangkat. Gaji memang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Karyawan memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajiban yang sudah dilaksanakannya. Faktor kondisi kerja, kondisi kerja merupakan tempat dimana pekerja melakukan aktivitasnya itu berhasil. Kondisi kerja yang nyaman akan mendorong karyawan untuk bekerja Secara optimal.

Kondisi kerja dapat mempengaruhi suasana hati karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja tempat mereka bekerja, itu saja Aktivitas kerja akan berjalan lancar dan jam kerja mencukupi Sumber daya yang tersedia dapat digunakan dengan lebih efisien. Faktor rekan kerja, karyawan puas dengan pekerjaannya apabila sesama pegawai bersikap ramah mencerminkan suasana kerja yang harmonis. Seseorang yang akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan mempunyai sikap positif. Jika Anda memiliki rekan kerja yang baik, itu seperti memiliki loyalitas untuk rekan kerja dan pekerjaan, kebahagiaan dan merasa puas dengan pekerjaan.

Penelitian ini berfokus untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan faktor yang mempengaruhi kepuasan pegawai Polsek Bayan dalam bekerja. Kepolisian Sektor (Polsek) Bayan Polres Purworejo merupakan salah satu unsur penegak hukum yang ada di Indonesia. Fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara dibidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. POLRI tugas pokoknya memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat serta berusaha menjaga dan memelihara akan kondisi masyarakat agar terbebas dari rasa takut atau kekhawatiran, sehingga ada rasa kepastian dan jaminan dari segala kepentingan, serta terbebas dari adanya pelanggaran norma-norma hukum. Bekerja sebagai Polisi tidaklah mudah di karenakan gaji dan beban kerja berbeda-beda sesuai dengan pangkat atau golongan.

2. KAJIAN TEORITIS

Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (company value) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Agar pengertian MSDM ini lebih jelas, di bawah ini dirumuskan dan dikutip definisi yang dikemukakan oleh para ahli : menurut Marwansyah (2014:3- 4) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan

pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Selain itu menurut Edy Sutrisno (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.” Menurut Andini (2006) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Sedangkan menurut Ernawati (2013), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.”

Menurut Dwiana (2011) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”. Sedangkan menurut Anas (2013) MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu: Sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi atau perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting, baik itu suatu lembaga maupun perusahaan, yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi. SDM juga menjadi kunci untuk menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakekatnya, SDM adalah keberadaan manusia dalam suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Ada banyak alasan mengapa pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Ini membantu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan mempromosikan hubungan baik antara karyawan dan manajemen. Jika tidak, perusahaan tidak dapat bertahan dan tidak dapat

menarik talenta terbaik. Perusahaan harus ingat bahwa karyawan adalah jantung dan jiwa perusahaan. Pentingnya Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Jika perusahaan berjalan dengan lancar dan karyawan senang dan tetap bekerja, karyawan tidak memiliki insentif untuk mencari peluang yang lebih baik di luar perusahaan. Inilah sebabnya mengapa tidak mungkin memahami pentingnya SDM dalam suatu organisasi tanpa memahami peran dan tanggung jawab departemen SDM. Mereka memainkan peran yang sangat penting, yang menjadikan mereka nyawa dan jiwa organisasi.

Faktor -Faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor kepuasan kerja menurut Robbins (2015), diantaranya sebagai berikut:

Gaji

Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka anggap adil dan sesuai dengan yang mereka harapkan. Upah dianggap adil apabila sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan sesuai dengan ketentuan, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.

Kondisi kerja

Kecenderungan pegawai yaitu peduli akan lingkungan yang baik demi kenyamanan individu maupun demi mempermudah mengerjakan tugas dengan baik. Pada umumnya pegawai lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Sementara itu, kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dengan menggunakan fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

Pekerjaan itu sendiri

Pada umumnya seorang pegawai lebih cenderung tertarik terhadap pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan ketrampilan, keahlian dan kemampuannya serta memiliki beragam tugas, kebebasan, dan feed back. Jika Pekerjaan yang diberikan lebih cenderung biasa biasa saja dan dianggap kurang menantang maka akan menimbulkan rasa kebosanan terhadap pegawai, akan tetapi pekerjaan yang dianggap berlebihan dan terlalu menantang maka akibatnya akan menciptakan frustrasi dan stress kerja terhadap pegawai. Maka kondisi tantangan dianggap baik bagi pegawai yaitu tantangan dalam tingkatan sedang, sehingga pegawai akan merasakan kesenangan dan kepuasan.

Rekan kerja

Bagi para pegawai menganggap bahwa, bekerja juga merupakan peluang untuk mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Maka dari itu, apabila mempunyai rekan bekerja yang ramah dan mendukung, maka akan mengarah pada kepuasan kerja yang meningkat.

3. METODE PENELITIAN

Skala Likert

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang disebut dengan variable penelitian. Dalam skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian, indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun instrument pernyataan atau pertanyaan. Dalam skala likert penelitian ini di buat dalam bentuk pilihan dengan 5 alternatif jawaban. Berdasarkan alternatif jawaban tersebut, diharapkan responden dapat memilih salah satu jawaban yang dianggap paling tepat dan sesuai dengan dirinya. Jawaban yang telah diperoleh dari responden kemudian akan di scoring dan di analisis menggunakan analisis kuantitatif.

Analisis Skala Likert

Perhitungan skor ideal atau skor tertinggi. Perhitungan skor ideal atau skor tertinggi yaitu apabila semua responden menjawab skor atau nilai tertinggi pada setiap pernyataan atau pertanyaan, dengan cara sebagai berikut :

(skor tertinggi x jumlah butir instrumen x jumlah sampel) = $5 \times 2 \times 24 = 240$ Perhitungan skor ideal atau terendah yaitu apabila semua responden menjawab skor atau nilai terendah pada setiap pernyataan atau pertanyaan, dengan cara sebagai berikut : (skor terendah x jumlah butir instrumen x jumlah sampel) = $1 \times 2 \times 24 = 48$. Mencari besarnya nilai masing-masing indikator variabel penelitian, rumus total skor diperoleh dari total skor ideal atau tertinggi dan secara kontinum skala pengukurannya dapat digambarkan sebagai berikut dan menentukan skor yang paling dominan dalam indikator variabel penelitian.

Teknik Penyajian Data

Data dari hasil penelitian disajikan agar permasalahan yang ada dapat di bahas dengan jelas. Adapun teknik penyajian data uraian serta di jelaskan dengan kualitatif, dianalisis melalui penjelasan secara deskriptif. Sedangkan data diolah atau di analisis menggunakan tabel dan gambar.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perhitungan Variabel Gaji

Dari hasil perhitungan variabel gaji diperoleh skor jawaban responden pernyataan pertama adalah 81 dari mengkalikan kriteria netral dan setuju dengan jumlah frekuensi yang memilih kriteria netral dan setuju setelah itu di jumlahkan ketemu angka 81. Perhitungannya sebagai berikut: $3 \times 15 = 45$ dan $4 \times 9 = 36$ hasil dari perkalian di jumlahkan menjadi 81 untuk skor soal pertama. Angka 85 diperoleh dengan mengkalikan kriteria netral dan setuju dengan jumlah

frekuensi yang memilih kriteria netral dan setuju setelah itu di jumlahkan ketemu angka 85. Perhitungannya sebagai berikut : $3 \times 11 = 33$ dan $4 \times 13 = 52$ hasil dari perkalian di jumlahkan menjadi 85 untuk skor soal kedua. Jumlah skor yang diperoleh untuk variabel gaji hasilnya adalah sejumlah 166. Dari distribusi jawaban responden pada pernyataan pertama di tambah distribusi jawaban responden pada pernyataan ke dua. $81 + 85 = 166$. Sedangkan untuk skor ideal adalah 240 (yaitu apabila semua responden menjawab skor tertinggi pada setiap butir pernyataan) = $5 \times 2 \times 24 = 240$. Nilai sebesar 166 terletak diantara 144-192 yaitu dalam kategori netral dan setuju, tetapi lebih mendekati setuju, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa responden setuju bahwa apabila dilihat dari variabel gaji menyatakan bahwa pegawai Polsek Bayan Polres Purworejo setuju dalam gaji yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan.

Perhitungan Variabel Kondisi Kerja

Dari hasil perhitungan variabel gaji diperoleh skor jawaban responden pernyataan pertama adalah 86 dari mengkalikan kriteria netral dan setuju dengan jumlah frekuensi yang memilih kriteria netral dan setuju setelah itu di jumlahkan ketemu angka 86. Perhitungannya sebagai berikut: $3 \times 10 = 30$ dan $4 \times 14 = 56$ hasil dari perkalian di jumlahkan menjadi 86 untuk skor soal pertama. Angka 87 diperoleh dengan mengkalikan kriteria netral dan setuju dengan jumlah frekuensi yang memilih kriteria netral dan setuju setelah itu di jumlahkan ketemu angka 87. Perhitungannya sebagai berikut : $3 \times 9 = 27$ dan $4 \times 15 = 60$ hasil dari perkalian di jumlahkan menjadi 87 untuk skor soal kedua. Jumlah skor yang diperoleh untuk variabel kondisi kerja hasilnya adalah sejumlah 173. Dari distribusi jawaban responden pada pernyataan pertama di tambah distribusi jawaban responden pada pernyataan ke dua. $86 + 87 = 173$, sedangkan untuk skor ideal adalah 240 (yaitu apabila semua responden menjawab skor tertinggi pada setiap butir pernyataan) = $5 \times 2 \times 24 = 240$. Nilai sebesar 173 terletak diantara 144-192 yaitu dalam kategori netral dan setuju, tetapi lebih mendekati setuju, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa responden setuju bahwa apabila dilihat dari variabel kondisi kerja menyatakan bahwa pegawai Polsek Bayan Polres Purworejo setuju dengan kondisi kerja yang aman, bebas dari bahaya dan bersih.

Perhitungan Variabel Rekan kerja

Dari hasil perhitungan variabel gaji diperoleh skor jawaban responden pernyataan pertama adalah 82 dari mengkalikan kriteria netral dan setuju dengan jumlah frekuensi yang memilih kriteria netral dan setuju setelah itu di jumlahkan ketemu angka 82. Perhitungannya sebagai berikut: $3 \times 14 = 42$ dan $4 \times 10 = 40$ hasil dari perkalian di jumlahkan menjadi 82 untuk skor soal pertama. Angka 80 diperoleh dengan mengkalikan kriteria netral dan setuju dengan jumlah frekuensi yang memilih kriteria netral dan setuju setelah itu di jumlahkan ketemu angka 80. Perhitungannya sebagai berikut : $3 \times 16 = 48$ dan $4 \times 8 = 32$ hasil dari

perkalian di jumlahkan menjadi 80 untuk skor soal kedua. Jumlah skor yang diperoleh untuk variable rekan kerja hasilnya adalah sejumlah 162. Dari distribusi jawaban responden pada pernyataan pertama di tambah distribusi jawaban responden pada pernyataan ke dua. $82+80=162$, sedangkan untuk skor ideal adalah 240 (yaitu apabila semua responden menjawab skor tertinggi pada setiap butir pernyataan) = $5 \times 2 \times 24 = 240$. Nilai sebesar 162 terletak diantara 144 -192 yaitu dalam kategori netral dan setuju, tetapi lebih mendekati netral, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa responden netral bahwa apabila dilihat dari variabel rekan kerja menyatakan bahwa pegawai Polsek Bayan Polres Purworejo netral yang artinya mempunyai sikap tidakberpihakan antara anggota yang satu dengan yang lain dan bersedia membantu saya ketika menghadapi kesulitan. faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah kondisi kerja karena kondisi kerja yang nyaman sangat dapat meningkatkan mood, niat dalam diri dan pikiran untuk lebih konsentrasi dalam bekerja. Sedangkan faktor yang tidak dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah rekan kerja karena dalam bekerja sesuai tupoksi masing-masing dan tidak ada rasa tidakberpihakan antara anggota yang satu dengan yang lain.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Polsek Bayan Polres Purworejo.

Gaji

Negara dalam memberikan gaji sesuai karena gaji mengacu pada jabatan dan pangkat sesuai dengan UU yang disahkan oleh negara. Sistem gaji disesuaikan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 7 tahun 2025 atas Perubahan Ketiga Belas atas Peraturan Pemerintah No. 29 tahun 2001 tentang Peraturan Gaji Anggota Kepolisian RI, telah tercantum rincian gaji pokok polisi berdasarkan golongannya.

Kondisi Kerja

Anggota Polsek Bayan Polres Purworejo dalam bekerja merasa aman karena kantor memiliki tenaga keamanan yang tempatkan di beberapa titik kantor, anggota selalu siaga, kantor berpagar menyeluruh dari belakang sampai depan kantor, tamu atau pengunjung datang melalui pintu depan dan terdapat cctv yang di pantau 24 jam oleh anggota yang sedang piket jaga dan keadaan ruangan selalu terjaga kebersihannya.

Rekan Kerja

Hubungan antara atasan dan anggota staff yang lain selalu baik, berkoordinasi dan kompak dalam menjalankan suatu pekerjaan dan saling membantu dalam setiap kesulitan dalam bekerja.

Faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Polsek Bayan Polres Purworejo.

Tabel 1. Skor mempengaruhi kepuasan kerja.

No	Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Polsek Bayan Polres Purworejo	Jumlah Skor
1	Variabel Gaji	166
2	Variabel Kondisi Kerja	173
3	Variabel Rekan Kerja	162

Berdasarkan dari tabel 4.11 faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah kondisi kerja ditunjukkan dengan angka sebesar 173 karena kondisi kerja yang nyaman sangat dapat meningkatkan semangat kerja, niat dalam diri dan pikiran untuk lebih konsentrasi dalam bekerja. Sedangkan faktor yang tidak dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah rekan kerja ditunjukkan dengan angka sebesar 162 karena dalam bekerja sesuai tupoksi masing-masing dan tidak ada rasa ketidakberpihakan antara anggota yang satu dengan yang lain.

5. PENUTUP

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Polsek Bayan Polres Purworejo adalah gaji yang mengacu pada jabatan dan pangkat sesuai dengan UU yang disahkan oleh negara. Kondisi kerja yang bersih dan aman. Rekan kerja yang saling membantu dalam setiap kesulitan dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kondisi kerja karena dimana tempat kerja aman dan juga kantor memiliki tenaga keamanan yang ditempatkan di beberapa titik kantor, anggota selalu siap siaga, kantor berpagar menyeluruh dari belakang sampai depan kantor, tamu atau pengunjung datang melalui pintu depan dan terdapat cctv yang di pantau 24 jam anggota yang sedang piket jaga. Selain itu, ruangan tempat kerja dalam keadaan bersih karena di lingkungan mempunyai tenaga kebersihan yang selalu membersihkan ruangan sesuai jadwal yang di tetapkan oleh kantor.

Saran para pegawai untuk mengikuti diklat dan melakukan pendidikan tingkat lanjut yang di tetapkan oleh kepolisian supaya dapat meningkatkan jabatan dan golongan sehingga gaji maupun insentif mengalami kenaikan. Kantor Polsek Bayan untuk menambah cctv di tempat-tempat yang belum terdapat cctv dan menyediakan tempat sampah di setiap ruangan agar sampah tidak berserakan. Selain itu, pegawai untuk saling berkoordinasi antar bagian secara teratur.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi. (2018). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Anas, K. (2013). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Karya Mitra Muda. *Jurnal Manajemen*, 34(1), 1–11.
- Andini, R. (2006). *Kepuasan kerja, komitmen organisasional (Studi kasus pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang) (Thesis)*. Universitas Diponegoro. <http://eprints.undip.ac.id/15830/1/Rita%20Andini.pdf>
- Arikunto, S. (2006). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Budiarti, R. (2015). *Hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan (Thesis)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. <http://eprints.ums.ac.id/38068/1/02.%20Naskah%20Publikasi.pdf>
- Dwiana, T. A. (2011). *Hubungan antara kepuasan kerja dengan organizational citizenship behavior (Skripsi)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/14513>
- Edy, S. (2016). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Alfabeta.
- Ernawati, P. (2013). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan bagian non-marketing PT Ford Motor Indonesia)*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2).
- Hamali, A. Y. (2016). Analisis faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja pegawai puskesmas. *Journal of Management Review*, 3(2), 307–319.
- Marwansyah. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada tenaga kependidikan Unisma Bekasi. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 11(1), 1–15.
- Nawawi, H. (2000). *Psikologi industri dan organisasi*. Alfabeta.
- Priansa, D. J. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2015). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Hotel Pangeran Beach Padang. *E-Journal Home Economic and Tourism*, 15(2).
- Soeratno, & Arsyad, L. (2008). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. PT Refika Aditama.
- Sugiarti. (2006). *Pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja pegawai di PT X*. UIN Sunan Kalijaga.
- Wibowo. (2017). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Yusuf. (2015). *Kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kebumen*.