ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v4i6.4142

ANALISIS DESKRIPTIF KEPUASAN KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN LOMBOK TIMUR

Descriptive Analysis of Job Satisfaction Among Secretariat Employees of the Regional House of Representatives (DPRD) of East Lombok Regency

Ahmad Busyairi & Sulaiman
Universitas Gunung Rinjani
alfaatihnamaku@gmail.com; hatiku.entebe@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Oct 18, 2024	Nov 1, 2024	Nov 14, 2024	Nov 19, 2024

Abstract

An important factor in encouraging employees to function their thoughts and feelings at work is the satisfaction factor at work or what is called by job satisfaction. However, job satisfaction is often ignored in its urgency in encouraging employees to provide their best performance for the organization. This study was conducted to determine the level of job satisfaction of employees of the East Lombok Regency DPRD secretariat using five dimensions, namely the job itself, compensation, superiors/leaders, coworkers and promotions. The method was used descriptive quantitative. The population amounted to 63 employees with the census technique in sampling the research. The results of this study indicate that the level of job satisfaction in the job dimension itself was in the satisfied category with a scale range of 255, the compensation dimension was in the moderately satisfied category with a scale range of 215, the leadership dimension was in the satisfied category with a scale range of 266, the coworker dimension was in the

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

satisfied category with a scale range of 267, and the promotion dimension was in the 212 scale range with a moderately satisfied category.

Keywords: Descriptive Analysis, Job Satisfaction, DPRD Secretariat

Abstrak: Faktor penting dalam mendorong pegawai untuk memfungsikan pikiran dan perasaannya dalam bekerja adalah faktor kepuasan dalam bekerja atau yang disebut dengan kepuasan kerja. Akan tetapi, kepuasan kerja sering diabaikan urgensinya dalam mendorong pegawai memberikan kinerja terbaiknya bagi organisasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur dengan menggunakan lima dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, kompensasi, atasan/pimpinan, rekan kerja dan promosi jabatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Adapun populasi berjumlah 63 orang pegawai dengan teknik sensus dalam pengambilan sampel penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pada dimensi pekerjaan itu sendiri berada pada kategori puas dengan rentang skala sebesar 255, dimensi kompensasi berada pada kategori cukup puas dengan rentang skala 215, dimensi pimpinan berada pada kategori puas dengan rentang skala 266, dimensi rekan kerja berada pada kategori puas dengan rentang skala 267, dan dimensi promosi berada pada rentang skala 212 dengan kategori cukup puas

Kata Kunci: Analisis Deskriptif, Kapuasan Kerja, Sekretariat DPRD

PENDAHULUAN

Manusia merupakan elemen yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Peralatan yang canggih menjadi tidak bermanfaat jika peran aktif manusia atau pegawai tidak diikutsertakan. Namun demikian, yang harus disadari adalah bahwa dalam proses pengelolaan atau pengaturannya, mengatur pegawai dalam organisasi sering mengalami kesulitan. Hal ini karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke organisasi, sehingga pegawai tidak dapat sepenuhnya diatur dan dikuasai seperti mengatur mesin-mesin, modal, gedung, dan lain-lain. Pikiran, perasaan, status dan keinginan yang dimiliki oleh pegawai dalam organisasi harus mampu menjadi pemicu pencapaian tujuan organisasi. Faktor penting dalam mendorong pegawai untuk memfungsikan pikiran dan perasaannya dalam bekerja adalah faktor kepuasan dalam bekerja atau yang disebut dengan kepuasan kerja.

(Haris et al., 2023) mendefinisikan Kepuasan Kerja sebagai suatu pandangan dan sikap seseorang baik positif maupun negatif mengenai penilaian seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, Wulansari & Mulyadin, (2022) menyatakan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku

bagi karyawan tersebut, ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing karyawan. Oleh karena itu pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawan, karena hal ini mempengaruhi tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah lainnya.

Pegawai yang merasa tidak puas dalam bekerja sesungguhnya akan menunjukkan perilaku tidak produktif dalam bekerja. Ketidakpuasan tersebut berdampak pada rendahnya motivasi pegawai untuk bekerja dengan baik. Rendahnya motivasi kerja pegawai tersebut dapat ditunjukkan melalui berbagai tindakan negatif seperti perilaku yang kurang sopan, sering terlambat, mendahului pulang, menunda pekerjaan, maupun melimpahkan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya kepada pegawai lainnya. (Diyah & Widiastini, 2021)

Sehingga permasalahan kepuasan kerja harus menjadi salah satu perhatian penting dari organisasi/ pimpinan organisasi, termasuk oleh pimpinan dan pengambil kebijakan dilingkup Sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, (2014) pada pasal 420 menyebutkan Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan wewenang dan tugas DPRD kabupaten/kota, dibentuk sekretariat DPRD kabupaten/kota yang susunan organisasi dan tata kerjanya ditetapkan dengan peraturan daerah kabupaten/kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sekretariat DPRD secara umum memiliki fungsi dalam hal menyelenggarakan kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD dan menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah, sesuai dengan kewenangannya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kepuasan kerja pegawai sekretariat DPRD kabupaten Lombok Timur perlu menjadi perhatian mengingat tugas yang sangat vital dalam membantu pelaksanaan tugas Anggota DPRD Kabupaten Lombok Timur. Pemahaman terhadap dimensi-dimensi kepuasan kerja harus lebih komperehensif agar dapat mengetahui langkah-langkah yang harus dilakukan untuk menumbuh-kembangkan kepuasan kerja pegawai. Dimensi-dimensi kepuasan kerja pegawai harus dipandang sebagai hal utama yang dapat menumbuhkan kepuasan kerja pegawai. Muslim, (2021) mengutip pendapat Hariandja bahwa terdapat beberapa dimensi sebagai indikator Kepusan Kerja diantaranya adalah 1) Pekerjaan itu sendiri, 2) Kompensasi; 3) Atasan; 4) Rekan Kerja; dan 5) Promosi.

Pekerjaan itu sendiri merupakan isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan atau tidak. Napitupulu, (2022) mengemukakan bahwa pekerjaan itu sendiri adalah segala sesuatu yang dikerjakan setiap karyawan dalam memenuhi kewajibannya sebagai anggota organisasi perusahaan. Pekerjaan-pekerjaan dapat diibaratkan sebagai "jembatan" penghubung antara karyawan dan organisasi. Kompensasi merupakan jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil. Kompensasi dapat diukur dengan menggunakan indikator berupa Gaji, Insentif dan Tunjangan (Zunaidah et al., 2020).

Kompensasi diartikan sebagai pendapatan yang berbentuk uang, baik barang langsung maupu tidak langsung sebagai tanda imbalan dari perusahaan. Indikator dalam kompensasi untuk karyawan berbeda-beda, yaitu Gaji,Upah, Insentif,, Tunjangan dan Fasilitas sarana & sarana. Pemberian kompenasasi yang tepat dan benar akan membuat karyawan merasakan kepuasaan dalam bekerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, sebaliknya jika kompensasi yang diberikan kurang tepat dan tidak memadai maka akan menyebabkan prestasi, motivasi, dan kepuasaan kerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini berarti kompenasi berpengaruh positife dan signifikan terhadap kepuasaan kerja.(Saputra, 2021)

Rekan Kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan. Saputra & Kurniawan, (2024) menyebutkan dengan mendapatkan dukungan dari rekan kerja, karyawan akan merasa lebih dihargai dan puas dengan pekerjaannya, dan ini akan mengurangi kemungkinan mereka keluar dari perusahaan.

Atasan atau pimpinan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan, bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk menggerakkan pegawai merupakan hal penting dalam membentuk kepuasan kerja. Pratama et al., (2022) menyebutkan bahwa Kepemimpinan akan berdampak signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan seluruh aspek yang ada dalam perusahaan digerakkan oleh karyawan yang mengikuti norma perilaku dan dasar dalam perusahaan tersebut. Ketika karyawan tidak merasa nyaman dengan sikap pimpinan maka hasil kerja karyawan tidak maksimal, tidak sesuai tujuan perusahaan dan karyawan akan merasa tidak puas dengan pencapaiannya.

Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Bilgah & Joesah, (2023).menyatakan secara umum, promosi jabatan dapat diartikan sebagai peningkatan posisi atau tanggung jawab seseorang di dalam organisasi atau perusahaan sebagai hasil dari kinerja yang baik atau potensi yang dimilikinya. Selanjutnya Zennyta & Manday, (2018) menyebutkan bahwa melalui pelaksanaan promosi jabatan karyawan memperoleh kepuasan kerja karena peran, jasa, dan eksistensinya di perusahaan merasa dihargai sehingga memungkinkan karyawan untuk memberikan hasil kerja yang terbaik kepada perusahaan. Promosi jabatan yang tidak adil akan memicu ketidakpuasan karyawan dalam bekerja karena pengabdian dan hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan dinilai tidak dihargai.

Berdasarkan uraian di atas, penulis melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur dengan menggunakan 5 (lima) dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, kompensasi, rekan kerja, atasan serta promosi.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan selama 5 bulan yakni pada bulan februari sampai dengan bulan Juni 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur sejumlah 63 Orang. Pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Data primer dikumpulkan dengan mendistribusikan secara langsung kuesioner kepada responden yang berisi pertanyaan mengenai dimensi kepuasan kepuasan kerja diantaranya dimensi pekerjaan itu sendiri, kompensasi, atasan/pimpinan, rekan kerja dan promosi. Setelah pemberian skor atas masing-masing indikator variabel penelitian, selanjutnya dilakukan penentuan rentang skala (RS) yang menurut Umar (2005) dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut: (Pintubatu, 2015)

$$\mathrm{RS} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan:

n = Jumlah responden

m = Jumlah alternatif jawaban tiap item

$$RS = \frac{63(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{252}{5}$$

$$= 50{,}4$$

Karena Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5, maka skala ini dikategorikan terendah pada nilai 1 x 63 dan kategori nilai tertinggi 5 x 63. Untuk itu, skala ini dikategorikan pengklasifikasiannya pada variabel kepuasan kerja dan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 1. Rentang Skala Penilaian

Variabel	Rentang Penliaian	Klasifikasi
Kepuasan Kerja	63 – 113,4	Sangat Tidak Puas
	114,4 – 164,8	Tidak Puas
	165,8 – 216,2	Cukup Puas
	217,2 - 267,6	Puas
	268,6 – 315	Sangat Puas

HASIL

Tingkat Kepuasan Kerja Setiap Indikator/ Pertanyaan Pada Masing-Masing Dimensi

Tabel 2. Deskripsi Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri

No Pertanyaan	Pilihan Jawaban							Kategori
	SP	P	CP	TP	STP	F	RS	
1	15	48				63		Puas
Rentang Skala	75	192					267	
(%)	23,8	76,2						
2	12	37	14			63		Puas
Rentang Skala	60	148	42				250	
(%)	19	58,7	22,2					
3	9	41	13			63		Puas
Rentang Skala	45	164	39				248	
(%)	14,3	65,1	20,6					

Sumber: Data Diolah

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa pada dimensi pekerjaan itu sendiri dengan pertanyaan 1 tentang kesesuaian tanggung jawab dengan posisi dalam pekerjaan berada pada kategori puas, pertanyaan 2 tentang kesesuaian pekerjaan dengan tugas fungsi berada pada kategori puas, pertanyaan 3 tentang kemampuan dalam mencapai target pekerjaan serta pengembangan kemampuan yang diperoleh dari pekerjaan juga berada pada kategori puas.

Tabel 3. Deskripsi Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dimensi Kompensasi

No Pertanyaan	Pilihan Jawaban							Kategori
	SP	P	CP	TP	STP	F	RS	
1	6	34	23			63		
Rentang Skala	30	136	69				235	Puas
(%)	9,5	54,0	36,5					
2		39	24			63		
Rentang Skala		156	72				228	Puas
(%)		61,9	38,1					
3		12	33	18		63		
Rentang Skala		48	99	36			183	Cukup Puas
(%)		19,0	52,4	28,6				

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dimensi kompensasi pada pertanyaan 1 tentang kesesuaian gaji yang diterima dengan beban kerja dan tanggung jawab terkategori puas, pertanyaan 2 tentang kesesuain tunjangan dengan kelas jabatan, beban kerja dan tanggung jawab terkategori puas, dan pertanyaan 3 tentang kesesuaian insentif (diluar gaji dan tunjangan) dengan tambahan pekerjaan yang dilakukan terkategori cukup puas.

Tabel 4. Deskripsi Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dimensi Atasan/Pimpinan

No Pertanyaan	Pilihan Jawaban							Kategori
	SP	P	CP	TP	STP	F	RS	
1	20	43				63		
Rentang Skala	100	172					272	Sangat Puas
(%)	31,7	68,3						
2	17	45	1			63		
Rentang Skala	85	180	3				268	Sangat Puas
(%)	27,0	71,4	1,6					
3	8	52	3			63		
Rentang Skala	40	208	9				257	Puas
(%)	12,7	82,5	4,8					

Sumber: Data Diolah

Pada tabel 4 dapat dilihat tingkat kepuasan pada dimensi atasan atau kepemimpinan dengan pertanyaan 1 tentang kemampuan atasan dalam memberikan umpan balik dan kejelasan dalam memberikan arahan pada bawahan terkategori sangat puas, pertanyaan 2 tentang partisipasi atasan dalam memahami pekerjaan staf, kesediaan dalam memberikan bantuan dan tanggung jawab saat menghadapi masalah berada pada kategori sangat puas, dan pertanyaan 3 tentang kemampuan atasan dalam pembagian tugas yang sesuai dengan kompetensi staf berada pada kategori puas.

Tabel 5. Deskripsi Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dimensi Rekan Kerja

No Pertanyaan	Pilihan Jawaban							Kategori
	SP	P	CP	TP	STP	F	RS	
1	22	41				63		Sangat Puas
Rentang Skala	110	164					274	
(%)	34,9	65,1						
2	14	49				63		Puas
Rentang Skala	70	196					266	
(%)	22,2	77,8						
3	17	45	1			63		Sangat Puas
Rentang Skala	85	180	3				268	
(%)	27	71,4	1,6					
4	15	41	7			63		Puas
Rentang Skala	75	164	21				260	
(%	23,8	65,1	11,1					

Sumber: Data Diolah

Tabel 5 menunjukkan tingkat kepuasan pada dimensi rekan kerja dengan 4 (empat item pertanyaan). Pertanyaan 1 tentang penerapan sikap jujur dan sikap tidak saling menjatuhkan antar rekan kerja terkategori sangat puas, pertanyaan 2 tentang sikap saling menghormati perbedaan dan hak-hak antar rekan kerja terkategori puas, pertanyaan 3 tentang sikap saling bantu dan koordinasi dalam menyelesaikan pekerjaan terkategori sangat puas, dan pertanyaan 4 tentang hubungan kekeluargaan yang dibangun dan perasaan senang antar rekan kerja berada pada kategori puas.

Tabel 6. Deskripsi Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dimensi Promosi

No Pertanyaan	Pilihan Jawaban							Kategori
	SP	P	CP	TP	STP	F	RS	
1	2	25	28	8		63		Cukup Puas
Rentang Skala	10	100	84	16			210	
(%)	3,2	39,7	44,4	12,7				
2		35	25	3		63		Puas

Rentang Skala	140	75	6	221	
(%)	55,6	39,7	4,8		
3	19	40	4	63	Cukup Puas
Rentang Skala	76	120	8	204	
(%)	30,2	63,5	6,3		

Sumber: Data Diolah

Tabel 6 di atas menunjukkan tingkat kepuasan pada dimensi promosi yakni pada pertanyaan 1 tentang promosi jabatan dilakukan dengan mempertimbangkan lama masa pengabdian terkategori cukup puas, pertanyaan 2 tentang promosi jabatan dilakukan dengan mempertimbangkan kemampuan yang dimiliki terkategori puas, dan pertanyaan 3 tentang promosi jabatan dilakukan dengan pertimbangan pengalaman dan kecakapan pegawai dalam bekerja terkategori cukup puas.

Rata-Rata Kepuasan Kerja Pada Setiap Dimensi

Tabel 7. Rata-Rata Tingkat Kepuasan Responden Pada Setiap Dimensi Kepuasan Kerja

No	Dimensi	Nilai Setiap Pertanyaan				Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4		
1	Pekerjaan itu sendiri	267	250	248	-	255	PUAS
2	Kompensasi	235	228	183	-	215	CUKUP PUAS
3	Atasan/Pimpinan	272	268	257	-	266	PUAS
4	Rekan Kerja	274	266	268	260	267	PUAS
5	Promosi	210	221	204	-	212	CUKUP PUAS

Sumber: data primer diolah

Tabel 7 di atas menunjukkan rata-rata kepuasan kerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur pada masing-masing dimensi yakni pada dimensi pekerjaan itu sendiri berada pada kategori puas dengan rata-rata rentang skala sebesar 255, dimensi kompensasi berada pada kategori cukup puas dengan rata-rata rentang skala sebesar 215, dimensi atasan berada pada kategoori puas dengan rata-rata rentang skala 266, dimensi rekan kerja berada pada kategori puas dengan rentang skala rata-rata sebesar 267, serta dimensi promosi berada pada kategori cukup puas dengan arat-rata rentang skala sebesar 212.

PEMBAHASAN

Kepuasan Kerja Pada Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri

Dimensi pekerjaan itu sendiri dalam penelitian ini berkaitan dengan tinkat kesesuaian tanggung jawab dengan posisi pegawai, kesesuaian antara pekerjaan dengan tugas pokok dan fungsi, serta pencapaian target pekerjaan dan pengembangan kemampuan yang diperoleh dari pekerjaan. Kepuasan kerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur pada dimensi pekerjaan itu sendiri berada pada kategori Puas dengan rentang skala rata-rata sebesar 255. Ummah et al., (2023) mengemukakan Kepuasan kerja pegawai akan meningkat jika pekerjaan dilakukan dengan baik, sehingga dapat memberikan kenyamanan dan memiliki minat yang positif terhadap pekerjaannya. Pegawai akan lebih termotivasi dan lebih senang bekerja pada pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk menunjukkan kemampuan mereka, peluang untuk lebih berkembang, memiliki tantangan.

Kepuasan Kerja Pada Dimensi Kompensasi

Kompensasi dalam penelitian ini merujuk pada kesesuaian gaji dengan beban kerja dan tanggung jawab, kesesuaian tunjangan dengan kelas jabatan, kesesuaian insentif (diluar gaji dan tunjangan) dengan tambahan pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur pada dimensi kompensasi berada pada rentang skala 215 dengan kategori Cukup Puas. Pada dasarnya kategori cukup puas berada dibawah kategori puas. Hal ini dapat berarti bahwa pegawai yang cukup puas dalam bekerja merasakan adanya ketidaksempurnaan dalam bekerja yang dapat muncul karena faktor rendahnya apresiasi dari organisasi atau rutinitas pekerjaan iitu sendiri. Mellasanti & Ingsih (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Artinya, apabila kompensasi para pegawai naik, maka kepuasan kerja mereka juga akan meningkat, demikian juga sebaliknya.

Kepuasan Kerja Pada Dimensi Atasan/Pimpinan

Kepuasan kerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur pada dimensi atasasn/ pimpinan berada pada kategori Puas dengan rata-rata rentang skala 266. Dimensi atasan berkaitan dengan kemampuan atasan memberikan umpan balik dan kejelasan dalam memberikan arahan, partisipasi atasan dalam memahami pekerjaan, kesediaan memberikan bantuan dan tanggung jawab ketika menghadapi masalah. Pegawai yang merasa puas dengan atasan/ pimpinan atau memiliki kualitas hubungan yang baik dengan atasan akan cenderung merasa senang dan dihargai dalam bekerja. (Fari, 2014) menyatakan bahwa karyawan yang

memiliki kualitas hubungan atasan-bawahan yang tinggi akan merasa lebih dihargai, mendapat dukungan dan perhatian penuh sehingga karyawan merasa puas dengan apa yang mereka kerjakan karena pekerjaan mereka dihargai oleh atasan.

Kepuasan Kerja Pada Dimensi Rekan Kerja

Pada dimensi rekan kerja, kepuasan kerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur berada pada kategori Puas dengan rata-rata rentang skala 267. Dimensi rekan kerja berkaitan dengan sikap jujur dan tidak saling menjatuhkan, saling menghormati perbedaan, saling bantu dan koordinasi, hubungan kekeluargaan yang dibangun antar rekan kerja. Hubungan yang baik dengan rekan kerja akan menumbuhkan kepuasan kerja pegawai. Dwiqy Ristami et al., (2022) menyebutkan bahwa sesama karyawan harus saling mendukung dalam pekerjaan. Rekan kerja yang baik mampu menjadikan tempat yang kerja yang biasa saja menjadi tempat berdiskusi untuk bertukar pendapat dalam berbagai hal. Rekan kerja yang menyenangkan akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan Kerja Pada Dimensi Promosi

Kepuasan kerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur pada dimensi promosi berada pada kategori Cukup Puas dengan rata-rata rentang skala 212. . Yubu et al., (2023) melakukan penelitian dan menyatakan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara promosi jabatan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi promosi jabatan akan mempengaruhi tingginya kepuasan kerja. Praktik promosi erat kaitannya dengan kepuasan kerja. Dengan diperkenalkannya promosi dalam suatu organisasi, pegawai berusaha bekerja sekeras mungkin dan menggunakan seluruh keahliannya untuk meningkatan kinerjanya. Meningkatkan kualitas kerja merupakan salah satu syarat untuk promosi jabatan. Promosi meningkatkan pendapatan karyawan dan memberikan kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai secretariat DPRD Kabupaten Lombok Timur pada dimensi pekerjaan itu sendiri terkategori Puas, dimensi kompensasi terkategori Cukup Puas, dimensi atasan/pimpinan terkategori Puas, dimensi rekan kerja terkategori Puas, dan dimensi promosi terkategori Cukup Puas. Dimensi kompensasi dan promosi adalah dimensi yang

membutuhkan perhatian khusus karena berada pada kategori cukup puas yang berari masih dibawah kategori puas.

DAFTAR PUSTAKA

Bilgah, & Joesah, N. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *NBER Working Papers*. Omera Pustaka Banyumas. http://www.nber.org/papers/w16019

Diyah, N. Y., & Widiastini, N. M. A. (2021). Analisis Ketidakpuasan Kerja Pegawai Kontrak Pada Kantor Camat Gerokgak Kabupaten Buleleng (Sebuah Kajian Dari Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia). *Bisma: Jurnal Manajemen*, *7*(1), 114. https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.30232

Dwiqy Ristami, Prayekti, P., & E. Didik Subiyanto. (2022). Hubungan Rekan Kerja, Kompensasi dan Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Karya Harapan Pemalang. *Jurnal Kolaboratif Sains*, *5*(7), 414–418. https://doi.org/10.56338/jks.v5i7.2594

Fari, R. N. E. (2014). *Analisis Hubungan Atasan-Bawahan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kualitas Pelayanan Di Klinik Mutiara Cikutra Bandung*. http://repository.unikom.ac.id/id/eprint/28275

Haris, A., Efendi, F., & Darmayanti, N. (2023). *Kepuasan Kerja* (pertama, Issue 0). deepublish.

Mellasanti, A., & Ingsih, K. (2017). Kompensasi Sebagai Penentu Kepuasan Kerja. *Jurnal Penelitan Ekonomi Dan Bisnis*, *1*(1), 47–59. https://doi.org/10.33633/jpeb.v1i1.1474

Muslim, M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Asji Jakarta. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, *24*(1), 123–134. https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/view/232/202

Napitupulu, D. (2022). Pengaruh Pekerjaan, Gaji, Promosi, Pengawasan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bhineka Nusantara Rest & Café Medan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, *4*(1), 34–53. https://doi.org/10.47709/jumansi.v4i1.2133

Pintubatu, A. (2015). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Periakan Dan Peternakan Kabupaten Sarolangun. *Riskesdas 2018*, *3*, 103–111.

Pratama, A. Y., Ismiasih, Suswatiningsih, T. E., & Dinarti, S. I. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Marihat Sumatera Utara. *AGRIFITIA : Journal of Agribusiness Plantation*, *2*(1), 22–33. https://doi.org/10.55180/aft.v2i1.196

Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, *7*(1), 68–77. https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755

Saputra, A., & Kurniawan, I. S. (2024). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Muda Jaya Utama Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, *13*(02), 581–590. https://doi.org/10.22437/jmk.v13i02.32012

Ummah, F., Khofifah, R. A., & Kusdiyana, A. (2023). The relationship between job satisfaction and organizational communication with employee performance At Intan

Medika Hospital Lamongan Hubungan kepuasan kerja dan komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai Rumah Sakit Intan Medika Lamongan. *Media Ilmu Kesehatan*, *12*(2).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, D. D. P. R. D. (2014). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. In *Negara Republik Indonesia* (Issue 42). JDIH. https://peraturan.bpk.go.id/Details/38643/uu-no-17-tahun-2014

Wulansari, S., & Mulyadin. (2022). Analisis Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Ntb Syari'ah Cabang Bima. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *5*(2), 527–533. http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB

Yubu, C. A., Tamengkel, L. F., & Mukuan, D. D. S. (2023). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank SulutGo Cabang Pembantu Bahu. *Productivity*, *4*(6), 757–761. https://doi.org/10.35797/ejp.v4i6.52132

Zennyta, A., & Manday, C. C. R. (2018). Analisa Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepyasan Kerja Pt. Menara Abadi Persada. *Jurnal Bisnis Kolega*, *4*(2), 85–86. https://pmci.ac.id/ejournal/index.php/jbk/article/view/23

Zunaidah, Susetyo, D., & Hadjri, M. I. (2020). *Kompensasi*. Universitas Sriwijaya.