

Kepuasan Kerja Tutor Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) di Kota Pekanbaru

Hilvi Fauzan¹ Muhammad Jais² Eddy Noviana³

Program Studi Pendidikan Masyarakat, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Riau, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, Indonesia^{1,2,3}

Email: hilvi.fauzan4597@student.unri.ac.id¹

Abstract

The aim of this research is 1) to find out how high the job satisfaction of tutors is in Pekanbaru City. This type of research is descriptive with a quantitative approach. The population in this study was 63 PKBM tutors in Pekanbaru City aged 25-45. The sampling technique using Simple Random Sampling is a method of drawing from a population or universe in a certain way so that each member of the population or universe has the same opportunity to be selected or taken, using the Slovin formula, the sample is 54 tutors aged 25-45 years. Data collection method in research This is in the form of a questionnaire. The research instrument goes through several stages, namely: 1) reviewing all theories related to the variables to be studied, 2) compiling indicators for each variable, 3) compiling a grid, 4) compiling statement items and establishing a measurement scale, 5) trialling the instrument, 6) analysis of question items by testing the validity and reliability of each statement item. Data collection in this research used a questionnaire. With a total research sample of 54 people, the trial was carried out at PKBM Pekanbaru City with 30 tutors aged 25-45 years. The money was used as a trial sample, validity test with a value of $r_{table} = 0.361$ obtained from 30 tutors aged 25-45 years. Based on descriptive analysis, the mean value of job satisfaction was obtained based on each indicator it is at a mean value of 3.78 which is is at a high level. The highest indicator is colleagues with The mean value of 3.91 is in the high interpretation, then namely Bosses/Leaders with a mean value of 3.78 are in the high interpretation, wage/salary indicator with a mean value of 3.72 and indicators that have The lowest mean value is promotion with a mean value of 3.70 in the interpretation tall. The conclusion of this research explains that based on indicator, then the job satisfaction of PKBM tutors in Pekanbaru City gets a score The mean is 3.78 in the high interpretation, meaning job satisfaction for PKBM tutors in the city Pekanbaru is already relatively high.

Keywords: Job Satisfaction, Tutor, PKBM



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja superior dari sumber daya manusia perusahaan, maka perusahaan harus mampu mengelola sumber daya tersebut dengan baik. Salah satu bentuk pengelolaan karyawan oleh perusahaan berupa pemberian motivasi dan lingkungan kerja yang aman bagi karyawan agar memperoleh kepuasan kerja, Amalia. E (2022).Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Sedangkan menurut Greenberg dan Baron(Sidik, M. R., Azis, I., & Wirastuti, W. 2016) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang di lakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya. Menurut Koesmono dalam Nabawi, R. (2019) mengatakan kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja. Kepuasan kerja banyak yang tidak tercapai pada karyawan di sebuah perusahaan. Tidak jarang para pemimpin tidak mengetahui faktor-faktor penyebab ketidakpuasan sehingga karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Banyak perusahaan mengalami masalah pada kepuasan karyawannya mulai dari insetif yang kurang, tempat kerja yang kurang nyaman hingga masalah kenaikan jabatan karyawan apabila dibiarkan maka akan terjadi tingkat turnover yang sangat tinggi. Kepuasan kerja sering ditunjukkan oleh karyawan dengan caranya menyukai pekerjaan itu sendiri serta tingkat keasikannya dalam menjalankan pekerjaan, umumnya dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah rasa nyaman dan hubungan yang positif antara sesama karyawan (Bakotic, 2013) dalam Nugraha, I., Bayu, M., & Surya, I. B. K. (2016).

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kenikmatan karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan mereka, hal ini dianggap sebagai faktor penting karena dapat berhubungan langsung dengan stres, turnover, absensi (Brown, 2010:21) dalam Maskuri, M., & Suyanto, S. (2023). Kepuasan kerja dapat memberikan rasa yang menyenangkan dan gembira dalam menjalankan pekerjaan, selain itu terpeliharanya kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan akhirnya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan Anas, (2013) dalam Nugraha, I., Bayu, M., & Surya, I. B. K. (2016). Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan menurut Anugrah, 2013 dalam Nugraha, I., Bayu, M., & Surya, I. B. K. (2016). Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang dirasakan karyawan sebagai hasil analisa dari pekerjaannya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016) dalam Nabawi, R. (2019).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salahsatu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan. Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) merupakan lembaga yang berasal dan dikelola oleh masyarakat. Secara filosofi penyelenggaraannya adalah diri, oleh dan untuk masyarakat. Tujuan PKBM adalah untuk meningkatkan sumberdaya manusia dengan menyediakan kesempatan belajar sepanjang hayat bagi semuaorang. Fungsi utama PKBM adalah menyediakan (1) pendidikan dan pelatihan, (2) pelayanan informasi dan sumber belajar bagi masyarakat, (3) aktifitas pengembangan masyarakat, (4) koordinasi dan jaringan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang datanya berupa angka-angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan dari hasilnya. Metode kuantitatif juga merupakan suatu penelitian atau metode yang didasari oleh ilmu yang valid, ilmu yang dibangun dari empiris, teramati, terukur, menggunakan logika matematika dan membuat generalisasi atas rerata. Alasan penelitian ini menggunakan data kuantitatif adalah karena data yang diperlukan berbentuk angka dimana data ini kemudian akan dianalisis secara statistik, serta diinterpretasikan dalam rangka menguji hipotesis yang telah dipersiapkan terlebih dahulu.

Penelitian ini bersifat *ex-post facto*, yaitu jenis penelitian yang variabel independennya merupakan peristiwa yang sudah terjadi. Menurut Sugiyono (2011:7) *ex-post facto* merupakan suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang sudah terjadi dan kemudian merunut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut. Jadi dalam jenis penelitian ini dipilih karena peneliti bermaksud untuk mengetahui seberapa tinggi kepuasan kerja tutor PKBM di Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis tentang keadaan yang sedang berlangsung pada objek penelitian yakni tentang Kepuasan Kerja Tutor PKBM di Pekanbaru.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Tutor PKBM di Kota Pekanbaru pada kategori usia tergolong tinggi dengan rata-rata 3,63. Dimana usia 25- 34 memiliki nilai mean lebih tinggi yaitu 3,78 dan usia 35-45 dengan nilai mean 3,48. Kemudian pada kategori jenis kelamin pada tafsiran tinggi dengan nilai mean 3,50. Pada kategori laki-laki memiliki nilai tertinggi yaitu 3,64 dan jenis kelamin perempuan memiliki nilai mean 3,37. Menurut Dewi dan Harjono, (2019) dalam Santoso, A. B., & Yuliantika, R. (2022), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja. Kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Berkenaan dengan hal tersebut, bahwa berdasarkan data demografi usia dan jenis kelamin dapat menentukan kepuasan kerja tutor. Berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor demografi pada Kepuasan Kerja Tutor PKBM di Kota Pekanbaru tergolong tinggi, artinya faktor tersebut menentukan hasil kepuasan kerja tutor.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dari hasil penelitian mengenai Kepuasan Kerja Tutor PKBM di Kota Pekanbaru, maka dapat disimpulkan bahwa diperoleh tingkat Kepuasan Kerja Tutor PKBM di Kota Pekanbaru berdasarkan indikator upah/gaji, promosi, atasan/pimpinan dan rekan kerja tergolong tinggi dengan mean 3,78 yang menunjukkan kepuasan kerja dari indikator yang dilakukan cukup baik.

Rekomendasi

Kepada pihak atasan/pimpinan hendaknya lebih memperhatikan faktor yang mempengaruhi tutor merasakan kepuasan saat bekerja, sehingga akan terjaganya semangat kerja yang ada pada tutor. Kepada tutor sebaiknya selalu menjaga faktor-faktor pendorong yang mempengaruhi kepuasan kerja. Untuk peneliti selanjutnya mampu melakukan penelitian yang lebih mendalam tentang kepuasan kerja tutor dan dapat menggunakan analisis data yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka. *Jurnal Impresi Indonesia*, 1(4), 308-314.
- Auliani, R., & Wulanyani, N. M. S. (2017). Faktor-faktor kepuasan kerja pada karyawan perusahaan perjalanan wisata di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(2), 426-434.
- Hanawidjaya, R. R., Sindrawati, S., Sumiati, N., & Barokah, R. A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Niaga Nusa Abadi Subang. *Jurnal Economina*, 1(2), 203-218.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.

- Hendro, T. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. *Agora*, 6(1).
- Islamy, F. J. (2016). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif Dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Turnover Intention Pada Dosen Tetap Stie Inaba Bandung. *Jurnal Indonesia Membangun*, 15(2), 1-18.
- Luka, F., Kurniawan, A. W., Burhanuddin, B., Hasbiah, S., & Dipoadmdjo, T. S. (2023). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT Permata Finance Indonesia Cabang Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 8(2).
- Maskuri, M., & Suyanto, S. (2023). Analisis Kompetensi, Tunjangan Kinerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), 1210-1225.
- Meithiana, I. (2017). Kepuasan kerja dan kinerja karyawan tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan.
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bank syariah X kantor wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75-98.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nafiudin, N. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Yang Dimoderasi Komitmen Organisasi Karyawan Danamon Simpan Pinjam (dsp) Solusi Modal Cluster Bandung 2 Jawa Barat. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 3(1).
- Nugraha, I., Bayu, M., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Paparang, N. C., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119-123.
- Raharjo, T. J., Suminar, T., & Muarifuddin, M. (2016). Peran pusat kegiatan belajar masyarakat dalam menanggulangi kemiskinan melalui pendidikan nonformal di Jawa Tengah. *Journal of Nonformal Education*, 2(1).
- Rizki, G. N. A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Perusahaan Ekspedisi J&T Cargo Kota Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Rustan, A. F. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bumi Karsa Kantor Pusat Makassar* (Doctoral dissertation, Ekonomi).
- Sidik, M. R., Azis, I., & Wirastuti, W. (2016). Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 2(1), 87-96.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Sugiyono, (2011). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2021). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sunarta. (2020). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi*. 14(2).
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit (Jurnal Administrasi Bisnis)*, 7(1).
- Suryani, Ni Kadek. (2022). Kepuasan Kerja: Pengaruhnya Dalam Organisasi. *Jurnal Imagine*. 2(2).
- Trianindy, A., Permana, H., & Maryati, M. (2023). Keterkaitan Antara Budaya, Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Organisasi. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(7), 3458-3466.

- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 2(1), 58-67.
- Wiliandari, Yuni. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi*. 14(1).
- Windi, T. S. (2022). Peran Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (Pkbm) Khalimul Khasan Dalam Pemberdayaan Masyarakat Di Bidang Pendidikan Dan Ekonomi (Doctoral dissertation, UIN Prof. KH Saifuddin Zuhri).
- Yanti, P. E. T., & Supartha, I. W. G. (2017). Pengaruh Komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) (Doctoral dissertation, Udayana University).