

Analisis *Job Description* dan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara

Waode Muliani Nika¹, H. Samdin², Nofal Supriadin³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari

Correspondence		
Email: waodemuliani17@gmail.com	No. Telp: 082237555126	
Submitted: 14 Oktober 2023	Accepted: 23 Oktober 2023	Published: 24 Oktober 2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis *job description* dan kepuasan kerja pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara yang berjumlah 31 orang. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *Job description* pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara berada pada kategori baik. Artinya mayoritas responden menyatakan bahwa *job description* sudah terlaksana dengan baik yang direfleksikan melalui indikator informasi jabatan, rincian tugas dan tanggung jawab, prestasi jabatan, perlengkapan kerja, bentuk umum pekerjaan dan promosi jabatan. (2) Kepuasan kerja pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara berada pada kategori baik. Artinya mayoritas responden menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai sudah terlaksana dengan baik yang direfleksikan melalui indikator kepuasan terhadap tugas/pekerjaan, kepuasan terhadap supervisi atasan langsung, kepuasan terhadap imbalan tugas, kepuasan kesempatan promosi dan kepuasan terhadap rekan sekerja.

Kata kunci: *Job Description* dan Kepuasan Kerja Pegawai

Pendahuluan

Job description merupakan cara yang sistematis yang mampu mengidentifikasi serta menganalisa persyaratan apa saja yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan serta personel yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan sehingga sumber daya manusia yang dipilih mampu melaksanakan pekerjaan itu dengan baik. Dari hasil analisis jabatan tersebut maka organisasi akan mampu menentukan karakteristik seperti apa yang harus dimiliki calon pegawai sebelum menduduki sebuah jabatan, yang outputnya berupa spesifikasi jabatan dan deskripsi pekerjaan. Dimana dalam deskripsi pekerjaan tersebut memuat tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab seorang pegawai. Sedangkan dalam spesifikasi jabatan memuat siapa yang akan melakukan pekerjaan tersebut serta apa saja persyaratan yang dibutuhkan terutama yang menyangkut masalah skill individu.

Job description dan kepuasan kerja pegawai merupakan bagian yang sangat strategis dalam rangka memperjelas pekerjaan antar pegawai, bahwa belum tentu nama jabatan yang sama mempunyai konsekuensi pekerjaan yang sama persis dan penggolongan jabatan secara umum yang berbeda yang punya indikasi memperluas cakupan pekerjaannya. Tetapi bagaimanapun, analisis jabatan tetap menjadi kebutuhan organisasi untuk memperjelas setiap jabatan. Hanya dengan batasan yang jelas, maka memungkinkan bagi seseorang mengembangkan profesionalisme. Jika para pegawai dapat mencapai profesionalisme yang diharapkan maka pegawai dapat mencapai kinerja yang baik dan bekerja secara efisien.

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi (MenpanRB) melalui Kepmenpan No. Kep/61/M.PAN/2004 Jo KepmenpanRB Nomor 33 Tahun 2011 Tentang Pedoman Pelaksanaan *job description* dan kepuasan kerja pegawai adalah proses, metode dan teknik untuk memperoleh data jabatan yang diolah menjadi informasi jabatan dan



disajikan untuk kepentingan program kepegawaian serta memberikan umpan balik bagi organisasi dan tatalaksana, pengawasan dan akuntabilitas, suatu proses yang digunakan untuk menentukan dan menggambarkan isi pekerjaan, sehingga gambaran yang jelas mengenai pekerjaan itu dapat disampaikan kepada pihak yang memerlukan informasi untuk tujuan manajemen.

Pelaksanaan *job description* dan kepuasan kerja pegawai dalam organisasi swasta berbeda dengan pelaksanaan pada organisasi pemerintah. Dalam organisasi pemerintah terdapat payung hukum yang mengatur pelaksanaan *job description* dan kepuasan kerja pegawai yaitu Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 35 Tahun 2012. *Job description* dan kepuasan kerja pegawai yang outputnya adalah informasi jabatan yang berguna untuk pengambilan kebijakan rekrutmen, seleksi, kompensasi, promosi, dan latihan. Tujuan akhir yang hendak dicapai dalam analisis jabatan adalah terciptanya system kepegawaian yang mumpuni dengan menerapkan *prinsip the right man in the right place*. Fenomena yang ada sekarang menunjukkan banyak sekali ketidaksesuaian antara jabatan dengan pemegang jabatan yang mana hal ini tentunya akan mengganggu efektivitas kerja pegawai itu sendiri.

Keberhasilan suatu organisasi bukanlah merupakan suatu yang dapat diperoleh secara instan, namun merupakan suatu proses integrasi dari kinerja individu yang melakukan aktivitas organisasi. Maka hasil dari analisis jabatan ini diharapkan akan dapat tersusun uraian jabatan yang baik, yang sesuai dengan keterampilan, tugas, kemampuan dan pengetahuan yang dibutuhkan sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaan tertentu. Untuk itu penciptaan desain analisis jabatan menjadi tuntutan bagi organisasi. Melalui *job description* dan kepuasan kerja pegawai yang tepat akan diperoleh semua informasi mengenai suatu jabatan, antara lain meliputi dimensi pekerjaan, tugas-tugas, tanggung jawab, karakteristik sumber daya manusia dan kondisi kerja. Dengan dimensi-dimensi tersebut, organisasi dapat menyusun deskripsi jabatan yang benar-benar sesuai dengan karakteristik masing-masing jabatan, sehingga analisis jabatan yang dipakai dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan efektivitas kerja pegawai.

Selanjutnya kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi seperti kemangkiran, konflik manajer-pekerja dan perputaran karyawan. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moril kerja, dan menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif. Seorang pekerja yang masuk dan bergabung dalam suatu organisasi mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempatnya bekerja.

Kepuasan kerja ini akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didapatkan ditempat bekerja. Persepsi pekerja mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya dan kepuasan kerja melibatkan rasa aman, rasa adil, rasa menikmati, rasa bergairah, status dan kebanggaan. Dalam persepsi ini juga dilibatkan situasi kerja pekerja yang bersangkutan yang meliputi interaksi kerja, kondisi kerja, pengakuan, hubungan dengan atasan, dan kesempatan promosi. Selain itu di dalam persepsi ini juga tercakup kesesuaian antara kemampuan dan keinginan pekerja dengan kondisi organisasi tempat bekerja yang meliputi jenis pekerjaan, minat, bakat, penghasilan dan insentif.

Ketidakpuasan pegawai dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang di peroleh dari perusahaan. Ketidak puasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. adanya aksi mogok kerja, kemangkiran pegawai meningkat, turunnya kinerja akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri Penilaian pegawai atas seberapa puas atau tidak

puas dirinya dengan pekerjaannya adalah perhitungan rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang sensitive. Tindak lanjut penilaian kepuasan kerja akan memungkinkan pegawai mendapat promosi mutasi, pelatihan dan pengembangan lebih lanjut, atau balas jasanya dinaikan. Kepuasan kerja ini penting bagi pegawai dan berguna bagi Dinas untuk menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan Spector oleh Wirawan (2014:276) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji (*pay*), promosi (*promotion*), supervisi (*supervision*), tunjangan (*fringe benefits*), penghargaan dari perusahaan (*contingent rewards*), prosedur kerja (*operating conditions*), rekan kerja (*coworkers*), sifat pekerjaan (*nature of work*), dan komunikasi (*communication*), yaitu kepuasan akan komunikasi yang terjalin di dalam perusahaan. Menurut Handoko dalam Wibasuri (2017,:75) "Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara mempunyai tugas membantu menyusun konsep kebijakan Kepala Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan atas pelaksanaan pembinaan, koordinasi, fasilitasi, monitoring, evaluasi, layanan pengadaan dan pengendalian pembangunan serta bina usaha jasa.

Berdasarkan fenomena empirik diketahui bahwa *job description* sudah memuaskan. Hal ini dikarenakan pegawai merasa informasi jabatan dalam Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sudah jelas dan komprehensif. Hal ini mencakup identifikasi posisi, tingkat keahlian yang dibutuhkan, latar belakang pendidikan yang disyaratkan, serta laporan langsung dan struktur hierarki. Akan tetapi masih terdapat kekurangan yang harus diatasi agar *job description* dapat ditingkatkan lagi. Berdasarkan pegamatan awal yang dilakukan, diketahui bahwa pegawai merasa deskripsi jabatan hanya memberikan gambaran umum tentang pekerjaan tanpa rincian yang cukup. Ini menyebabkan kebingungan bagi pegawai yang tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka. Selain itu juga, deskripsi jabatan tidak mencakup informasi tentang peluang promosi dan perkembangan karier, hal ini membuat pegawai merasa tidak jelas mengenai jalur karier mereka dalam organisasi.

Selain itu juga, kepuasan kerja pegawai masih sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka sehingga pegawai cenderung lebih produktif dan bahagia dalam bekerja. Akan tetapi masih terdapat kekurangan yang harus diatasi agar kepuasan kerja dapat ditingkatkan lagi. Berdasarkan pegamatan awal yang dilakukan, diketahui bahwa masih adanya pegawai yang merasa bahwa organisasi tidak memberikan peluang promosi yang jelas atau transparan, hal ini tentunya dapat menurunkan kepuasan kerja. Selain itu juga, masih adanya pegawai yang memiliki hubungan dengan rekan kerja yang terganggu oleh konflik atau ketidakharmonisan sehingga akan berimplikasi pada kepuasan kerja yang menurun.

Berdasarkan kajian teori dan fenomena empirik diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang selanjutnya dituangkan dalam sebuah karya ilmiah dengan judul: "Analisis *Job Description* Dan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara".

Metode Penelitian

Menurut Wiyono (2011) sampel merupakan bagian populasi yang terwakili dan akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang terwakili.

Penelitian ini menggunakan metode sensus dalam penentuan jumlah sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu berjumlah 31 orang pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Semua populasi dijadikan responden karena jumlah populasi kecil.

Menurut Arikunto (2002) populasi adalah keseluruhan subyek (objek) penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Total pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sebanyak 31 pegawai.

Lokasi penelitian adalah di Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Objek penelitian ini adalah *job description* dan kepuasan kerja pegawai

Hasil dan Pembahasan

1. *Job Description* Pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara

Hasil penelitian ini diketahui bahwa *job description* pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara berada pada kategori baik. Artinya mayoritas responden menyatakan bahwa *job description* sudah terlaksana dengan baik yang direfleksikan melalui indikator informasi jabatan, rincian tugas dan tanggung jawab, prestasi jabatan, perlengkapan kerja, bentuk umum pekerjaan dan promosi jabatan. Selanjutnya jika dicermati dari fakta empiris berdasarkan persepsi responden bahwa indikator rincian tugas dan tanggung jawab serta indikator perlengkapan kerja memiliki nilai rerata tertinggi menyusul indikator promosi jabatan, informasi jabatan, prestasi jabatan dan indikator bentuk umum pekerjaan, merupakan nilai rerata terendah dalam pengukuran *job description*.

Hasil studi ini dapat dijelaskan bahwa indikator rincian tugas dan tanggung jawab serta indikator perlengkapan kerja, menurut persepsi responden merupakan faktor utama atau yang diprioritaskan dalam pelaksanaan *job description*. Artinya *job description* pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara yang berorientasi pada rincian tugas dan tanggung jawab serta indikator perlengkapan kerja yang direfleksikan melalui dalam job deskripsi, rincian tugas dan tanggung jawab harus diuraikan secara terpisah untuk memastikan kejelasan, setiap tugas dan tanggung jawab harus dijabarkan dengan jelas dan terperinci agar dapat dipahami dengan baik oleh pemegang jabatan, rumusan hubungan antar pejabat dengan orang lain, baik di dalam maupun di luar organisasi, harus mencakup keterkaitan dan kewajiban yang relevan, job deskripsi harus mencakup perlengkapan kerja yang diperlukan, seperti alat-alat, mesin-mesin, dan bahan baku yang digunakan untuk melakukan pekerjaan, informasi tentang perlengkapan kerja penting untuk memastikan pekerja memiliki semua yang dibutuhkan untuk mengeksekusi tugas dengan baik serta informasi tentang perlengkapan kerja penting untuk memastikan pekerja memiliki semua yang dibutuhkan untuk mengeksekusi sudah terlaksana dengan baik.

Hasil studi ini didukung pula oleh karakteristik responden berdasarkan umur yang merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan pemahaman atas *job description* karena secara psikologis dapat membedakan seseorang dalam cara berpikir, bersikap dan perilakunya. Hasil penelitian diketahui sebagian besar umur responden adalah pada umur produktif sehingga dapat mendukung operasional organisasi dan diharapkan akan mampu mengetahui tentang *job description*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Dessler (2013) yang menyatakan bahwa *job description* adalah pernyataan tertulis yang memuat apa saja yang harus dilakukan oleh pekerja, bagaimana cara melakukannya, dan dalam kondisi apa

pekerjaannya dilakukan. Didalam job description akan memuat berbagai informasi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, wewenang, dan batasan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dengan adanya job description, kegiatan yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab dan tidak dapat saling mencampuri tugas satu sama lain, tidak adanya tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas, serta komunikasi yang terbentuk dengan baik karena adanya hubungan kerjasama yang baik antar pekerja. Menurut Hasibuan (2007:32) “*job description* adalah gambaran tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi”. Apabila deskripsi kerja kurang jelas akan mengakibatkan seorang karyawan kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya pada pekerjaan itu, mengakibatkan pekerjaan tidak tercapai dengan baik.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Gomez-Mejia et al (2013) menyebutkan bahwa *job description* mempunyai empat elemen kunci, yaitu informasi identitas, ringkasan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab pekerjaan, dan *job specification*. Kleiman (2000) menyebutkan bahwa memuat beberapa bagian, yaitu identitas pekerjaan, ringkasan pekerjaan, fungsi dasar pekerjaan, dan *job specification*. DeCenzo (2010) menyebutkan bahwa format *job description* secara umum berisi judul pekerjaan, tugas pekerjaan, karakteristik khusus dari pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, dan wewenang dan tanggung jawab dari pekerjaan.

2. Kepuasan Kerja Pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara

Hasil penelitian ini diketahui bahwa kepuasan kerja pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara berada pada kategori baik. Artinya mayoritas responden menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai sudah terlaksana dengan baik yang direfleksikan melalui indikator kepuasan terhadap tugas/pekerjaan, kepuasan terhadap supervisi atasan langsung, kepuasan terhadap imbalan tugas, kepuasan kesempatan promosi dan kepuasan terhadap rekan sekerja. Selanjutnya jika dicermati dari fakta empiris berdasarkan persepsi responden bahwa indikator kepuasan terhadap imbalan tugas memiliki nilai rerata tertinggi menyusul indikator kepuasan kesempatan promosi, kepuasan terhadap rekan sekerja, kepuasan terhadap tugas/pekerjaan dan indikator kepuasan terhadap supervisi atasan langsung, merupakan nilai rerata terendah dalam pengukuran kepuasan kerja.

Hasil studi ini dapat dijelaskan bahwa indikator kepuasan terhadap imbalan tugas, menurut persepsi responden merupakan faktor utama atau yang diprioritaskan dalam pelaksanaan kepuasan kerja. Artinya kepuasan kerja pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara yang berorientasi pada kepuasan terhadap imbalan tugas yang direfleksikan melalui pegawai merasa puas dengan imbalan yang diberikan sebagai imbalan jasa atas tugas/pekerjaan yang dilakukan, pegawai merasa sistem imbalan di tempat kerja adil dan sesuai dengan kontribusi dan kinerjanya serta pegawai merasa imbalan yang diberikan dapat memotivasi untuk bekerja lebih baik sudah terlaksana dengan baik.

Hasil studi ini didukung pula oleh fakta dilapangan berdasarkan karakteristik tingkat pendidikan responden sebagian besar sudah memiliki pendidikan terakhir adalah SMA dan sarjana. Kondisi ini menunjukkan tingkat pendidikan pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sudah tinggi atau memadai, sehingga memiliki kepuasan kerjadalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuannya. Hasil ini sesuai pendapat Robbins dan Timothy (2018) menyatakan bahwa pegawai dengan tingkat pendidikan tinggi mampu bekerja dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Wiliandari (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan menyenangkan atau emosi positif yang muncul dari penilaian individu terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja berasal dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memenuhi aspek-aspek penting. Menurut Wardani, kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang ditandai dengan rasa senang dan kasih sayang terhadap pekerjaan seseorang (Wardani, 2017). Kepuasan kerja meliputi kenikmatan kerja melalui pencapaian hasil, penempatan kerja yang sesuai, perlakuan yang menyenangkan, perlengkapan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang positif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Pitasari and Perdhana (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja eksternal mengacu pada kepuasan yang diperoleh karyawan di luar pekerjaan melalui kompensasi yang diterima dari pekerjaan mereka, memungkinkan mereka untuk memenuhi kebutuhan mereka. Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Lie dan Siagian memandang kepuasan kerja sebagai respons emosional individu terhadap berbagai aspek pekerjaannya (Lie and Siagian, 2018). Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai tingkat suka atau tidak suka yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya.

Kesimpulan

1. *Job description* pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara berada pada kategori baik. Artinya mayoritas responden menyatakan bahwa *job description* sudah terlaksana dengan baik yang direfleksikan melalui indikator informasi jabatan, rincian tugas dan tanggung jawab, prestasi jabatan, perlengkapan kerja, bentuk umum pekerjaan dan promosi jabatan.
2. Kepuasan kerja pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara berada pada kategori baik. Artinya mayoritas responden menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai sudah terlaksana dengan baik yang direfleksikan melalui indikator kepuasan terhadap tugas/pekerjaan, kepuasan terhadap supervisi atasan langsung, kepuasan terhadap imbalan tugas, kepuasan kesempatan promosi dan kepuasan terhadap rekan sekerja.

Saran

1. Perlunya pimpinan pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara untuk terus menerus meningkatkan *job description* terutama indikator bentuk umum pekerjaan dengan strategi pimpinan mencantumkan fungsi-fungsi dan aktivitas-aktivitas utama dalam menguraikan bentuk umum pekerjaan, mengidentifikasi fungsi dan aktivitas utama dalam memahami esensi pekerjaan tanpa terlalu mendetail serta bentuk umum pekerjaan dapat memberikan pandangan holistik tentang peran tersebut.
2. Perlunya pimpinan pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara untuk terus menerus meningkatkan kepuasan kerja pegawai terutama indikator kepuasan terhadap supervisi atasan langsung dengan strategi pimpinan memberikan bimbingan dan arahan dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan, pimpinan melakukan komunikasi yang efektif dengan pegawai serta pimpinan menghargai dan mengakui kontribusi yang diberikan pegawai dalam pekerjaan.

REFERENSI

- Adha, L.H., Asyhadie, Z., Kusuma, R., 2020. Digitalisasi Industri Dan Pengaruhnya Terhadap Ketenagakerjaan dan Hubungan Kerja Di Indonesia Industrial. J. Kompil. Huk. V, 268–298.

- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Ketujuh. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Annisa, A., Taufiqurrahman, T., Fitri, K., 2017. Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (Ricy) Pekanbaru. *J. Online Mhs. Fak. Ekon. Univ. Riau* 4, 364–375
- As'ari, H., 2020. Pengaruh Restrukturisasi Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan Grup dan Nongrup di Indonesia. *J. Chem. Inf. Model.* 21, 1–9
- Badriyah Yuwono, 2019. Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Kantor POS Kabanjahe. *Angew. Chemie Int. Ed.* 06, 951–952.
- Dewi, G.C., 2010. Kepuasan Karyawan Terhadap Aspek-Aspek Kepuasan Kerja dan Pemenuhan Hak Dasar di Perusahaan Batik Merak Manis Surakarta. Universitas Sebelas Maret
- Eka, A., Riyadi, A., 2023. Makna Job Satisfaction Bagi Karyawan Badan Kepagaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *SIBATIK J.* 2, 443–454.
- Ezra, R.F., Syahrizal, Fitria, Y., 2019. Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Intensi Keluar dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi pada Perawat Kontrakumah Sakit Umum Citra BMC Padang. *J. Kaji. Manaj. dan Wirausaha* 01, 182–191.
- Fairnandha, M.M., 2021. Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Demands, dan Job Satisfaction terhadap Work Engagement. *J. Ilmu Manaj.* 9, 920–930.
- Fajarudin, K., Erwandi, D., 2021. Analisa Faktor Psikosial Terhadap Gejala Distress Pada Karyawan Perusahaan Geothermal PT. X. *Natl. J. Occup. Heal. Saf.* 2, 1–18.
- Fortuna, Y., 2016. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pusat pendidikan komputer akuntansi inter nusa dua di Jakarta. *J. Ekon.* 18, 366–375.
- Hanifah, V., 2013. Hubungan Dukungan Sosial Rekan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Agrobisnis Perkebunan (Stip-Ap). *J. Univ. Medan Area* 53, 3–4.
- Jessica, J., Y. S. Suyasa, P.T., 2022. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Keluar Kerja (Studi Meta-Analisis). *J. Muara Ilmu Sos. Humaniora, dan Seni* 6, 21.
- Kurniawati, N.D., Warsono, H., 2020. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah (DPMPTSP). *J. Public Policy Manag. Rev.* 9, 1–13.
- Lie, T.F., Siagian, H., 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora* 6, 1–6.
- Lingmont, D.N.J., Alexiou, A., 2020. The contingent effect of job automating technology awareness on perceived job insecurity: Exploring the moderating role of organizational culture. *Technol. Forecast. Soc. Change* 161, 120302.
- Manuaba, I.A.A.M., Astiti, D.P., 2014. Hubungan Ketidakamanan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak pada PT . Bank Cimb Niaga Tbk , Wilayah Bali. *J. Psikol. Udayana* 1, 25–40.
- Melani, T., Suhaji, 2012. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “YAYASAN PHARMASI” Semarang). *J. Kaji. Kuntansi Bisnis* 1, 103–128.

- Perdana, D.R., Laksmiwati, H., 2014. Hubungan Antarakepuasan Kerja Dengan Kedisiplinan Kerja Pada Karyawan Happy Puppy Surabaya. *J. Mhs. Unesa* 3, 1–5.
- Pitasari, N.A.A., Perdhana, M.S., 2018. Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur. *DIPONEGORO J. Manag.* 7, 1–11.
- Pujiyanti, Handayani, S., 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pemberdayaan Guru Sebagai Variabel Moderasi pada SD Negeri UPTD DIKPORA Kecamatan Sayung Demak. *J. Chem. Inf. Model.* 53, 1–13.
- Putra, T.T.S., 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dalam Peningkatan Kinerja Medis dan Paramedis (Studi di Rumah Sakit Al-Arif Kabupaten Ciamis). *Idea J. Hum.* 94–107.
- Qori, S.N., Mulyana, O.P., 2022. Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan Dengan Stres Kerja. *Character J. Penelit. Psikol.* 9, 99–108.
- Saputro, H., Fathoni, A., Minarsih, M.M., 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja & Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) (Studi Kasus Pada Distribution Center PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang, Jawa Tengah). *J. Manage.* 2, 1–14.
- Setiawan, R.I., 2014. Pengaruh Jenjang Karir, Kejelasan Tugas, Dan Tanggung Jawab Terhadap Kepuasan Kerja Pada Instruktur Winner Gym Kota Blitar. *J. Kompilek* 6, 182–198.
- Sihombing, T.N., Arvianto, A., 2018. Analisis Lingkungan Fisik Kerja pada Departemen Finishing (Studi Kasus pada PT AUSTENITE FOUNDRY). *Ind. Eng. Online J.* 7, 1–7.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta. Alfabeta, Bandung.
- Sukendra, I.K., Atmaja, I.K.S., 2020. *Instrumen Penelitian*, Mahameru Press.
- Sunarta, 2019. Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kaji. Ilmu Adm.* 16, 63–75.
- Trinovela, S., Saragi, S.V.S., 2021. Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *J. Inov. Mhs. Manaj.* 2, 42–54.
- Wahyuddin, W., Bimasari, A., Yuniar, I., Marzuki, M., 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen di Uin Alauddin Makassar. *Educ. Leadersh. J. Manaj. Pendidik.* 1, 61–69.
- Wamsler, C., 2017. Stakeholder involvement in strategic adaptation planning: Transdisciplinarity and co-production at stake? *Environ. Sci. Policy* 75, 148–157.
- Wardani, R., 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lombok Barat. *J. Valid* 14, 112–130.
- Wiliandari, Y., 2019. Kepuasan Kerja Karyawan. *Society* 6, 81–95.
- Yuda, I.B.D.P., Ardana, I.K., 2017. Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday INN Express Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia. *E-Jurnal Manaj. Unud* 6, 5319–5347.
- Yuhansyah, Afiyanti, Y., Riyadi, M., 2018. Faktor Yang Mempengaruhi Ketidaknyamanan Kerja (Job Insecurity) pada Perawat di RSUD Datu Sanggul Rantau dan RSUD H. Badaruddin Tanjung. *Khatulistiwa Nurs. J.* 58, 1–11.