

**HUBUNGAN KERJASAMA DENGAN KEPUASAN KERJA
PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN
PASAMAN BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelara Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1)*



Oleh :

RIRI TRIA NINGSIH
NIM 83030 / 2007

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2011

PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang*

**HUBUNGAN KERJASAMA DENGAN KEPUASAN KERJA
PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN
PASAMAN BARAT**

Nama : RIRI TRIA NINGSIH
NIM/BP : 83030/2007
Jurusan : ADMINISTRASI PENDIDIKAN
Fakultas : ILMU PENDIDIKAN

Padang, Agustus 2011

Tim Penguji

Tanda Tangan

Ketua : Dra. Ermita, M.Pd

Sekretaris : Dra. Anisah, M.Pd

Anggota : 1. Drs. H. Irsyad, M.Pd

2. Dra. Nelfia Adi, M.Pd

3. Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**Judul : Hubungan Kerjasama dengan Kepuasan Kerja Pegawai
Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat**

Nama : RIRI TRIA NINGSIH

NIM : 83030 / 2007

Jurusan : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2011

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dra. Ermita, M.Pd
NIP 19630307 198703 2 002

Dra. Anisah, M.Pd
NIP 19630614 198903 2 001

ABSTRAK

Judul : Hubungan Kerjasama dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat

Penulis : RIRI TRIA NINGSIH

Pembimbing : 1. Dra Ermita, M. Pd
2. Dra. Anisah, M.Pd

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang kerjasama pegawai, kepuasan kerja pegawai, dan hubungan kerjasama dengan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana kerjasama pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat, (2) Bagaimana kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat, (3) Apakah terdapat hubungan yang berarti antara kerjasama dengan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan yang signifikan antara kerjasama dengan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat.

Jenis penelitian ini bersifat korelasional. Populasi pada penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat yang berjumlah 62 orang. Besar sampel sebanyak 45 orang yang diambil berdasarkan teknik *Stratified Proportional Random Sampling*. Instrumen penelitian ini adalah angket model Skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis dengan teknik Korelasi Product Moment.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa : (1) kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat berada pada kategori cukup tinggi (71,5%) dari skor ideal, (2) kerjasama pegawai berada pada kategori cukup baik (71,2%) dari skor ideal, (3) terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kerjasama pegawai dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat yang ditandai dengan besarnya koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,430 > r_{tabel} = 0,380$ pada taraf kepercayaan 99%. Artinya kerjasama merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan pada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis mampu untuk menyelesaikan penelitian ini yang berjudul **“Hubungan Kerjasama dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat”**.

Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan pada Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang. Penulisan skripsi ini terlaksana berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis pada kesempatan ini menyampaikan terima kasih yang tulus kepada :

1. Ibu Dra. Ermita, M.Pd, dan Ibu Dra. Anisah, M.Pd, selaku pembimbing I dan pembimbing II, penasehat akademis yang telah memberikan bantuan, bimbingan, dan waktu pada penulis dalam menyusun skripsi ini hingga selesai.
2. Ibu Dra. Elizar Ramli, M.Pd selaku pimpinan Jurusan Administrasi Pendidikan.
3. Staf dosen beserta pegawai Jurusan Administasi Pendidikan yang telah mengajar penulis berbagai hal sehingga menambah wawasan penulis dalam penulisan skripsi ini dan dalam kehidupan akan datang.
4. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian ini.
5. Pegawai-pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat atas kerjasama dan bantuannya yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
6. Kedua orang tuaku tersayang (Ayahanda Yuster Simanjorang dan Ibunda Lusia Sunarsih), abang ku tersayang (Ucok Haryono dan Franto Yanri) yang telah memberikan semangat, motivasi, bimbingan baik moril maupun materil

yang tak terhingga demi selesainya skripsi ini, dan special buat Mai Gesri Putra Hasan yang telah menemani hari-hari penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

7. Rekan-rekan seangkatan 2007 yang telah banyak memberikan motivasi dan masukan yang sangat berharga bagi penulisan skripsi ini. Serta kakak-kakak dan adik-adik keluarga besar Jurusan Administrasi Pendidikan.
8. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan studi dan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri, institusi tempat penelitian, dan Jurusan Administrasi Pendidikan serta pembaca pada umumnya.

Penulis menyadari bahwasanya dalam penulisan skripsi ini belumah sempurna. Oleh karena itu penulis mohon maaf apabila terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Penulis menerima saran dan masukan dari pembaca agar skripsi ini lebih sempurna. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis sendiri dan pembaca pada umumnya.

Padang, Juli 2011

RIRI TRIA NINGSIH

NIM 83030/2007

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.	5
C. Pembatasan Masalah.	6
D. Perumusan Masalah.	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Kegunaan Penelitian	8
BAB II KERANGKA TEORI	
A. Kajian Teori	9
1. Kepuasan Kerja.	9
a. Pengertian Kepuasan Kerja.	9
b. Pentingnya Kepuasan Kerja.	10
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	11
d. Indikator Kepuasan Kerja.	13
2. Kerjasama.....	15
a. Pengertian Kerjasama.....	15
b. Pentingnya Kerjasama.....	16
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kerjasama	17
d. Indikator Kerjasama.	17
3. Hubungan Kerjasama dengan Kepuasan Kerja Pegawai.	21
B. Kerangka Konseptual	22
C. Hipotesis	23

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	24
B. Definisi Operasional.	24
C. Populasi dan Sampel	25
D. Variabel Penelitian.	30
E. Jenis dan Sumber Data.	31
F. Instrumen Penelitian.	31
G. Teknik Analisis Data.....	34

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data.....	38
B. Persyaratan Analisis	44
C. Pengujian Hipotesis	45
D. Pembahasan.....	47

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	50
B. Saran.....	50

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Populasi Penelitian.....	26
2. Populasi dan Sampel Penelitian.	30
3. Kriteria Jawaban Responden.....	36
4. Distribusi Frekuensi Variabel Skor Kepuasan Kerja Pegawai.....	38
5. Penafsiran Hasil Mean Variabel Kepuasan Kerja Pegawai.	39
6. Rata-rata Kepuasan Kerja Per Indikator.	40
7. Distribusi Frekuensi Variabel Skor Kerjasama.....	41
8. Penafsiran Hasil Mean Variabel Kerjasama.	43
9. Rata-rata Kerjasama Per Indikator.....	43
10. Rangkuman Hasil Uji Variabel.	44
11. Rangkuman hasil Analisis Korelasi Kerjasama dengan Kepuasan Kerja Pegawai.	45
12. Rangkuman hasil Analisis Uji t.....	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Hubungan Kerjasama denganKepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat.	23
2. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Pegawai.	39
3. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kerjasama	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Pengantar Angket Penelitian.....	52
2. Petunjuk Pengisian Angket Penelitian.	53
3. Kisi-kisi Angket untuk Mengukur Variabel Kerjasama dengan Kepuasan Kerja Pegawai.....	54
4. Angket Kerjasama Pegawai.	56
5. Angket Kepuasan Kerja Pegawai.....	59
6. Rekapitulasi Data Hasil Uji Coba Angket Kerjasama.	62
7. Rekapitulasi Data Hasil Uji Coba Angket Kepuasan Kerja Pegawai.	63
8. Uji Validitas.	64
9. Uji Reliabilitas.	68
10. Rekapitulasi Data Penelitian tentang Kerjasama.	73
11. Rekapitulasi Data Penelitian tentang Kepuasan Kerja Pegawai.	74
12. Skor Mentah Hasil Penelitian.	75
13. Pengolahan Data.	76
14. Tabel Luas di Bawah Lengkungan Kurve Normal dari 0 S/D Z.....	85
15. Tabel Nilai Chi Kuadrat.....	86
16. Tabel Nilai r Product Moment dan Tabel Nilai dalam Distribusi t.....	87
17. Surat Izin Penelitian dari Jurusan.....	88
18. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian dari Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat.	89

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi, faktor sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, oleh karena itu diperlukan pengelolaan yang lebih khusus karena sumber daya manusia adalah makhluk yang berbeda satu sama lain, berbeda dalam sikap, sifat dan pola berpikir.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Mengingat pentingnya SDM bagi organisasi, maka organisasi harus memperhatikan kepuasan kerja pegawainya yang bekerja secara maksimal. Kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan pegawainya.

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. Handoko dalam Edi Sutrisno (2010 : 75), mengemukakan kepuasan kerja adalah emosional yang menyenangkan atau tidak

menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Kepuasan kerja sangat penting dimiliki oleh seorang pegawai karena dengan adanya kepuasan kerja, maka akan dapat menimbulkan sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Edy Sutrisno (2010:74) “ istilah kepuasan merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya.

Agar kepuasan kerja pegawai tercapai dengan baik perlu diperhatikan cara-cara untuk memberi kepuasan kerja tersebut, berbagai cara yang dapat dilakukan untuk menimbulkan kepuasan kerja seperti pendapat Locke dikutip Imron (1995:214) menyatakan “sumber-sumber kepuasan kerja seseorang adalah kerja itu sendiri, gaji, promosi, penghargaan, keuntungan yang diperoleh, kondisi kerja, supervisi, kerjasama antar pekerja, serikat kerja dan manajemen”

Dari pendapat di atas dapat terlihat bahwa kerjasama antar pekerja dapat menimbulkan kepuasan kerja. Dengan kata lain kerjasama perlu dapat perhatian, kerjasama yang berlangsung secara baik dan menimbulkan perasaan puas, dan seterusnya perasaan ini akan mempengaruhi aktivitas kerja dalam pelaksanaan kegiatan kantor, kerjasama bukan semata-mata terfokus kepada tugas yang harus dikerjakan, tetapi kerjasama yang dilaksanakan harus dilandasi hubungan di antara pegawai.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Diduga salah satunya adalah faktor **kerjasama**. Sebagaimana yang dikutip Tiffin dalam Edi Sutrisno (2010:76) bahwa “kepuasan kerja berhubungan dengan sikap pegawai terhadap hasil pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama pegawai”.

Adapun yang dimaksud dengan kerjasama menurut Hamalik (1993:98) menyatakan bahwa ” kerjasama merupakan landasan utama dalam kehidupan organisasi, dimana para anggota organisasi mengadakan hub antara satu sama lain dan berpartisipasi dalam melaksanakan pekerjaan di kantor untuk mencapai tujuan organisasi”. Menurut Anoraga (1992:34) kerjasama merupakan kesediaan para karyawan untuk bekerjasama dengan teman sekerja maupun atasan untuk mencapai tujuan bersama dan kesediaan untuk saling membantu di antara teman-teman sekerja sehubungan dengan tugasnya”.

Kerjasama penting sekali karena dengan adanya kerjasama akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi, oleh karena itu setiap pegawai harus bekerjasama guna melaksanakan tugas-tugasnya. Seseorang memiliki kemampuan yang terbatas dalam melakukan suatu pekerjaan, maka kerjasama yang baik sangat diperlukan sehingga pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai dapat dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara penulis di lapangan pada tanggal 28 Juni 2010 sampai dengan 27 Agustus 2010 terlihat masih rendahnya kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kab Pasaman Barat. Permasalahan ini nampak dari fenomena-fenomena sebagai berikut:

- 1 Sebagian besar pegawai menunjukkan rasa kurang senang terhadap pekerjaan yang diberikan pimpinan karena pimpinan memberikan pekerjaan dengan cara memerintah
- 2 Sebagian pegawai merasa gelisah dalam menyelesaikan pekerjaannya karena pimpinan tidak memberikan penjelasan kepada mereka mengenai bagaimana proses pelaksanaan tugas yang akan dilakukan oleh pegawai sehingga pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya
- 3 Sebagian pegawai mengeluh dalam melaksanakan tugas-tugasnya karena beban kerja yang diberikan pimpinan tidak sesuai dengan waktunya

Kurangnya kepuasan kerja pegawai diduga karena rendahnya Kerjasama, dapat terlihat dari fenomena:

1. Masih adanya sebagian pegawai bekerja secara individual, padahal telah dibentuk tim kerja
2. Masih kurangnya keakraban diantara pegawai
3. Masih kurangnya rasa kebersamaan diantara pegawai, hal ini terlihat dari sikap pegawai yang tidak mau menggantikan pekerjaan rekannya yang berhalangan masuk kantor, padahal rekannya satu bidang pekerjaan dengannya.
4. Masih adanya pegawai kurang mau menerima pendapat yang disampaikan rekannya dalam bekerja

Berdasarkan dari fenomena di atas penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai “Hubungan Kerjasama Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat”.

B. Identifikasi Masalah

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerjanya. Setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja pegawai merupakan kunci dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal. Permasalahan yang muncul di Dinas Pendidikan

Kabupaten Pasaman Barat yaitu masih rendahnya kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya sebagian besar pegawai menunjukkan rasa kurang senang terhadap pekerjaan yang diberikan pimpinan karena pimpinan memberikan pekerjaan dengan cara memerintah, masih adanya sebagian pegawai merasa gelisah dalam menyelesaikan pekerjaannya karena pimpinan tidak memberikan penjelasan kepada mereka mengenai bagaimana proses pelaksanaan tugas yang akan dilakukan oleh pegawai sehingga pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan masih adanya sebagian pegawai mengeluh dalam melaksanakan tugas-tugasnya karena beban kerja yang diberikan pimpinan tidak sesuai dengan waktunya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya kerjasama. Kerjasama merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi. kerjasama mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Dalam hal ini permasalahan kerjasama yaitu masih adanya sebagian pegawai bekerja secara individual, padahal telah dibentuk tim kerja, masih kurangnya keakraban diantara pegawai, masih kurangnya rasa kebersamaan diantara pegawai, hal ini terlihat dari sikap pegawai yang tidak mau menggantikan pekerjaan rekannya yang berhalangan masuk kantor, padahal rekannya satu bidang pekerjaan dengannya, dan masih adanya pegawai kurang mau menerima pendapat yang disampaikan rekannya dalam bekerja

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah dapat dilihat bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, salah satunya yaitu Kerjasama. Karena keterbatasan waktu tenaga dan biaya maka penulis membatasi penelitian ini dengan melihat “Hubungan Kerjasama dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas dapat dirumuskan masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat?
2. Bagaimana Kerjasama di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat?
3. Apakah terdapat hubungan yang berarti antara kerjasama dengan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pembatasan masalah dan perumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang :

1. Kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat.

2. Kerjasama di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat.
3. Ada atau tidak adanya hubungan antara kerjasama dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini dapat berguna bagi:

1. Pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat dalam upaya membina kerjasama dengan kepuasan kerja pegawai.
2. Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat sebagai bahan masukan dalam upaya meningkatkan kerjasama dan kepuasan kerja pegawai.

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Kajian Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Pegawai yang bekerja dalam organisasi, dalam melaksanakan tugasnya akan selalu berusaha semaksimal mungkin agar dapat berhasil dengan baik. Seorang pegawai yang memperoleh kepuasan dalam bekerja, akan merasakan perasaan yang menyenangkan, seperti bergairah, senang, lega, bahagia, dan sebagainya.

Menurut Anoraga (1995:125) “kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerja”. Selanjutnya Yulk dan Wexley dalam Edi Sutrisno (2010:76) menyatakan bahwa “kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan”.

Menurut Greenberg dan Baron (dalam Wibowo, 2007:501) mendeskripsikan kepuasan kerja “sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka”. Sementara itu, Vecchio (dalam Wibowo, 2007:501) menyatakan kepuasan kerja sebagai “pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan”.

Setiap pegawai memiliki tingkat kebutuhan yang berbeda-beda yang menuntut untuk dipenuhi, begitu juga dengan kepuasan pegawai

tersebut terhadap hasil pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini sesuai dengan pendapat As'ad (1982:101) menyatakan bahwa “Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, itu disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu”.

Hornby (dalam Aisyah, 1991:70) menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah suatu keadaan dalam diri seseorang yang merasa puas, senang dan lega, kegairahan kerja, dan perasaan tidak mengeluh dalam bekerja karena situasi dan kondisi kerja dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan dan ambisinya”. Kemudian Tiffin dikutip Anorago (1992:82) juga menjelaskan bahwa “kepuasan kerja berhubungan dengan sikap pegawai terhadap hasil pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama pegawai”.

Dari pengertian beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap pegawai yang merasa puas/lega dan senang terhadap hasil dari pekerjaan yang telah dilakukannya dan kondisi yang menyenangkan.

b. Pentingnya Kepuasan Kerja

Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustasi, sebaiknya pegawai yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari pegawai

yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Pendapat tersebut didukung oleh Strauss dan Sayles dalam Edi Sutrisno (2010:75) kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi.

Menurut Robbins dalam Edi Sutrisno (2010:75) para pimpinan seharusnya peduli akan tingkat kepuasan kerja dalam organisasi mereka sekurang-kurangnya dengan tiga alasan :

- 1) Ada bukti yang jelas bahwa pegawai yang tidak puas lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri
- 2) Telah diperagakan bahwa pegawai yang puas mempunyai kesehatan yang lebih baik dan usia lebih panjang
- 3) Kepuasan pada pekerjaan

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pegawai ditentukan oleh kemampuan pimpinan dalam memimpin bawahannya, untuk itu pimpinan harus dapat memahami apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, Siagian (1989:128) mengemukakan :

1. Gaji dan upah yang layak
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Kesempatan mengembangkan karir
4. Kerjasama sesama pegawai

Menurut Gimer dalam Edi Sutrisno (2010: 77), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah ”kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor instrnsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas”.

Selanjutnya As’ad (1981:105) mengemukakan faktor-faktor penentu kepuasan kerja sebagai berikut : (1) kepuasan kerja berkaitan dengan imbalan material, (2) kepuasan kerja berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, (3) kepuasan kerja berkaitan dengan kebijaksanaan organisasi, (4) kepuasan kerja berkaitan dengan kemampuan pimpinan dan teman sejawat dalam bekerja sama.

Edy Sutrisno (2010:80) faktor yang mempenagruhi kepuasan kerja adalah (1) faktor psikologis, (2) faktor sosial, (3) faktor fisik, dan (4) faktor finansial.

Tiffin dikutip Edi Sutrisno (2010:76) juga menjelaskan bahwa “kepuasan kerja berhubungan dengan sikap pegawai terhadap hasil pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama pegawai”.

Dari beberapa pendapat diatas, disimpulkan bahwa faktor utama yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah faktor yang berhubungan dengan persaan yang terdapat dalam diri seseorang.

d. Indikator kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang yang positif terhadap pekerjaannya karena terpenuhinya seluruh kebutuhannya sebagai pegawai sehingga tujuan dan hasil kerja akan dapat tercapai dengan baik Menurut Indrawijaya (1983:72), mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya seperti kognisi, emosi dan kecenderungan perilaku seseorang”. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja pegawai dapat diketahui dari sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya.

Hornby (dalam Aisyah, 1991:70) menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah suatu keadaan dalam diri seseorang yang merasa puas, senang dan lega, kegairahan kerja, dan perasaan tidak mengeluh dalam bekerja karena situasi dan kondisi kerja dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan dan ambisinya”.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan indikator dari kepuasan kerja adalah perasaan senang/lega, kegairahan kerja, dan perasaan tidak mengeluh dalam pekerjaan. Untuk lebih jelasnya penulis akan uraikan satu persatu sebagai berikut :

1) Perasaan Senang

Handoko dalam Edy Sutrisno (2010:175) menyebutkan bahwa “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan mereka”.

Menurut Depdiknas (2001:932) perasaan senang adalah "rasa atau keadaan batin sewaktu menghadapi sesuatu dengan rasa puas dan lega, tanpa rasa susah dan kecewa". Seseorang yang merasa senang dalam bekerja ia akan dapat menyelesaikan kerja dengan baik karena perasaan senang tersebut akan memacu kerjanya.

Jadi perasaan senang merupakan cerminan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

2) Kegairahan Kerja

Seorang pegawai yang gairah kerjanya menurun cenderung akan lebih malas, kurang kreatif dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Nitisemito (1994:162) mengatakan "bahwa kurangnya gairah kerja disebabkan rasa ketidak puasan dari para pegawai".

Apabila kepuasan kerja pegawai relatif rendah maka akan dapat mengakibatkan terbengkalainya tugas-tugas yang diembannya. Untuk itu kegairahan kerja pegawai perlu ditingkatkan. Pegawai yang memiliki kegairahan kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan terlihat dari sikapnya yang antusias, bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3) Perasaan Lega

Menurut Depdikbud (1991:75) lega berarti " merasa senang, tentram, tidak gelisah (khawatir) lagi ". Pegawai yang merasakan perasaan lega dapat melakukan pekerjaan tanpa mersa khawatir,

gelisah, dan merasakan ketentraman dalam penyelesaian pekerjaan tersebut. Perasaan lega seorang pegawai dapat terlihat dari sikap mereka dalam menjalankan tugas yang dapat diselesaikan dengan baik.

4) Tidak Mengeluh dalam Bekerja

Menurut Depdiknas (2000:536) tidak mengeluh adalah ”ungkapan yang keluar karena perasaan tidak susah, dan tidak kecewa”. Perasaan tidak mengeluh adalah sikap tidak merasa terpaksa dalam menjalankan tugas sehari-hari, sehingga meskipun beban pekerjaan memang banyak dan berat tetapi pegawai tidak pernah mengeluh terhadap pekerjaan itu.

Siswanto (1987:270) mengatakan bahwa ” keluhan-keluhan yang ada diantara para pegawai cenderung adalah mengenai hambatan-hambatan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif, seperti alat-alat yang kualitasnya rendah atau alat-alat yang kurang lengkap, perawatan yang kurang memadai ”.

Keadaan-keadaan seperti diatas mencerminkan dari rasa ketidakpuasan pegawai, seandainya sarana dan prasarana terpenuhi maka diduga tidak ada pegawai yang akan mengeluh dalam bekerja.

2. Kerjasama

a. Pengertian Kerjasama

Kerjasama merupakan kegiatan yang dilakukan sekelompok orang dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dan memiliki hubungan kerja yang baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut

Matutina (1992:50) kerjasama adalah "kesanggupan / kemampuan seseorang untuk bekerja secara bersama-sama antar sesama pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya".

Menurut Oemar Hamalik (1993:98) "kerjasama (cooperation) merupakan suatu asas yang penting dalam proses manajemen". Kerjasama berlangsung dalam suatu kelompok, dimana para anggota kelompok mengadakan hubungan satu sama lain dan berpartisipasi, memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan bersama.

Sedangkan menurut Yuskal dan Rifma (2002:55) "kerjasama berarti bekerja bersama-sama ke arah tujuan yang sama". Istilah yang mempunyai arti kerjasama dalam bahasa asing disebut " *team work* ".

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kerjasama merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh pegawai secara bersama-sama untuk memperoleh hasil dan tujuan dari organisasi kearah yang lebih baik dan bermanfaat bagi semua anggota maupun bagi organisasi.

b. Pentingnya Kerjasama

Kerjasama dapat dikatakan tulang punggung organisasi, karena dengan kerjasama segala sesuatu yang telah direncanakan dan ditetapkan akan tercapai dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Menurut Indrawijaya (1989:161) :

Kerjasama / cooperation dapat memberikan keuntungan dan memberikan keuntungan bagi organisasi dan memberikan pengaruh bagi anggotanya. Cooperation dapat mempertinggi produktivitas, dibandingkan apabila

bekerja sendiri-sendiri , dengan adanya cooperation ini sdapat menciptakan keselarasan hubungan antar manusia, antar kelompok, bahkan antar organisasi.

Menurut Nitisemito (1994:95) “apabila suatu pekerjaan yang dikerjakan secara bersama / dengan adanya tim kerja akan mendapatkan hasil yang lebih optimal dibandingkan pekerjaan yang dilakukan secara individual / perorangan”.

Jadi kerjasama sangat penting untuk meningkatkan produktivitas, dan untuk mendapatkan hasil yang lebih optimal dibandingkan dengan pekerjaan yang dilalukan secara individual.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama

Titi (dalam Zakir, 2000:45) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama meliputi : (1) responsibility, (2) standards, (3) reword, dan (4) frindliness. Pendapat ini menerangkan bahwa kerjasama dapat diamati melalui tingkat tanggung jawab yang dideligasikan kepada para karyawan, pengukuran tentang kualitas suatu pekerjaan, penghargaan bagi pekerja yang melaksanakan tugas dengan baik, sebaliknya hukuman bagi para pekerja yang berpenampilan jelek dalam melaksanakan tugas serta adanya persahabatan yaitu sikap saling mempercayai dan menghargai sesama dalam bekerja.

d. Indikator Kerjasama

Seorang pegawai dalam organisasi perlu berinteraksi denagn sesama pegawai ataupun dengan atasan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, interaksi tersebut dimaksudkan untuk menjalin kerjasama yang

baik dalam melaksanakan tugas, sehingga pada akhirnya akan membuahkan hasil yang maksimal dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kerjasama yang baik, menurut Siagian (2003:348) terlihat dari “sikap saling menghargai/menghormati, saling mendukung, saling menempatkan diri pada posisi pihak lain, dan melakukan tindakan saling menguntungkan”. Kerjasama yang baik dalam suatu kantor menurut rahmad (1985:20) terlihat dari sikap saling terbuka, saling menghormati, hubungan antar pribadi yang akrab, mendahulukan kepentingan bersama. Untuk lebih jelasnya indikasi kerjasama diatas maka penulis akan menguraikan satu-persatu sebagai berikut:

1) Saling menghargai

Kerjasama dapat terjalin apabila antara pegawai dan antara pegawai dengan pimpinan ada sifat saling menghargai. Setiap pegawai mempunyai kelebihan dan kekurangan masing-masing. Oleh sebab itu sikap saling menghargai antar sesama pegawai dalam mengeluarkan pendapat ataupun menghargai pekerjaan orang lain yang telah dilakukan merupakan faktor yang sangat mempengaruhi terciptanya kerjasama yang baik dalam sebuah organisasi.

Menurut Wursanto (1987:35) mengatakan “sikap manusia pada prinsipnya mempunyai keinginan untuk dihargai dan ingin untuk diakui secara wajar, baik sebagai anggota kelompok maupun manusia seutuhnya”.

Dapat disimpulkan bahwa sikap saling menghargai antara satu sama lain sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena manusia ingin selalu dihargai. Penghargaan dalam kontek penciptaan sebuah kerjasama yang baik bukan berupa gaji, upah, atau jenis insentif lainnya, tetapi penghargaan/ditekankan pada psikologisnya.

2) Saling menghormati

Saling menghormati merupakan pengakuan adanya kelebihan dan kekurangan bagi setiap pribadi, kelebihan dan kekurangan masing-masing pribadi perlu saling mengisi satu dengan lainnya.

Menurut Handoko (1995:353) mengatakan bahwa:

Manajer perlu mendorong bawahannya bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama melakukan pertukaran gagasan secara bebas dan menekankan usaha-usaha pencarian penyelesaian yang optimal, agar tercapainya penyelesaian integratif.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan tugas dikantor oleh pegawai perlu memberikan masukan dan saran dari semua pihak yang ada di kantor tanpa melihat adanya perbedaan pegawai guna untuk mencapai gagasan dalam mencapai tujuan. Koordinasi oleh atasan dan pegawai secara bersama dapat memelihara hubungan kerja dengan kerjasama yang menyenangkan.

3) Saling mendukung

Dengan adanya dukungan dari semua pihak, maka beratnya beban yang dipikul dalam mengemban tugas dapat teratasi. Menurut Daft (2003:182) menyatakan "saling mendukung merupakan suatu

penyambutan atau penerimaan gagasan orang lain, memuji dan mendukung orang lain untuk selanjutnya mendapatkan kontribusi mereka”.

Jadi dengan adanya dukungan dari setiap individu dalam organisasi yang seperti ini dapat menambahkan dukungan bersama, dan membangun suasana dukungan umum dalam kelompok., dimana seseorang dapat mencari segi-segi positif dari pendapat atau ide-ide yang dinyatakan oleh orang lain. Hal ini berarti bahwa keberhasilan suatu organisasi, tidak terlepas dari keterlibatan dan dukungan setiap bidang untuk mencapai tujuan

4) Saling menempatkan diri pada posisi pihak lain

Unsur ini sangat penting karena adanya kesadaran dalam menempatkan posisi masing-masing orang yang terlibat, agar jangan adanya pihak yang satu merasa diremehkan oleh yang lainnya. Menempatkan posisi pada pihak lain akan dapat tercapai jika adanya rasa saling menghargai, mendukung, dan menghormati.

Sikap saling menempatkan diri pada posisi pihak lain, dapat terlihat dengan adanya kesadaran atas kedudukan atau jabatan orang lain dalam organisasi, dapat merasakan kesulitan yang dialami teman sejawat dalam bekerja, dan mampu mengerti dengan kondisi yang sedang dihadapi oleh anggota organisasi lainnya.

5) Melakukan tindakan saling menguntungkan

Saling menguntungkan merupakan suatu tindakan yang dapat dilakukan oleh sesama pegawai atau antara pegawai dengan pimpinan, dimana akan dapat memberikan sebuah keuntungan baik untuk masing-masing individu maupun untuk organisasi secara keseluruhan, sehingga nantinya dapat bermanfaat dan mempunyai nilai guna bagi organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

3. Hubungan Kerjasama Dengan Kepuasan Kerja Pegawai.

Kerjasama merupakan kegiatan yang dilakukan sekelompok orang dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dan memiliki hubungan kerja yang baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kerjasama diduga mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja pegawai dalam organisasi, karena kerjasama yang menyenangkan akan dapat mendorong individu-individu yang ada dalam organisasi tersebut untuk bekerja dengan baik dan giat, sehingga individu tersebut puas dengan pekerjaan yang dilakukannya. Sebaliknya kerjasama yang kurang menyenangkan akan menghambat pelaksanaan pekerjaan.

Stoner (1987:122) mengatakan bahwa "kerjasama yang baik akan menyebabkan pegawai merasa senang melakukan pekerjaan, sehingga memungkinkan seseorang bekerja lebih efektif".

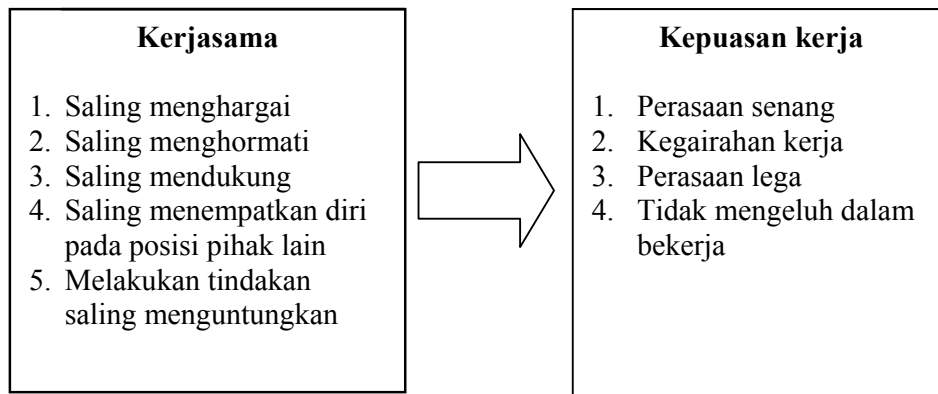
Edy Sutrisno (2010:74) menyatakan bahwa "kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis".

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa makin sehat atau menyenangkan kerjasama antar pegawai dalam organisasi, maka pegawai akan makin merasa puas dengan tugas dan pekerjaannya. Berdasarkan uraian-uraian diatas dapat dikemukakan bahwa kerjasama diduga merupakan faktor yang mempunyai hubungan kuat dalam mencapai kepuasan kerja pegawai disuatu organisasi/kantor.

B. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori di atas, lebih lanjut akan dirumuskan kerangka konseptual dan hubungan antara masing-masing variabel yang terlibat dalam penelitian ini. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah kerjasama (X) dengan indikator (1) saling menghormati, (2) saling menghargai, (3) saling mendukung, (4) saling menempatkan diri pada posisi pihak lain, (5) melakukan tindakan saling menguntungkan. Sedangkan variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) dengan indikator (1) perasaan senang, (2) kegairahan kerj, (3) perasaan lega, (4) tidak mengeluh dalam bekerja.

Keterkaitan antara kerjasama dengan kepuasan kerja adalah semakin baik kerjasama maka tingkat kepuasan kerja pegawai kemungkinan besar akan meningkat pula. Keterkaitan maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, untuk lebih lanjut dan lebih jelasnya disajikan bagan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat, yakni sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hubungan Kerjasama dengan Kepuasan Kerja Pegawai

C. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah terdapat Hubungan Kerjasama Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan terdahulu maka dapat disimpulkan hasil penelitian ini sebagai berikut

1. Kerjasama Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat berada pada kategori cukup baik.
2. Kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat berada pada kategori cukup tinggi.
3. Terdapat hubungan antara kerjasama dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat. Besarnya koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,41 > r_{Tabel} = 0,380$ pada taraf kepercayaan 99%.
4. Terdapat hubungan yang signifikan antara kerjasama dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat, yaitu $t_{hasil} = 3,314 > t_{Tabel} = 2,704$ pada taraf kepercayaan 99%

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama yang dilakukan pimpinan berada pada kategori cukup baik. Diharapkan kepada pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat untuk lebih meningkatkan Kerjasama agar tujuan dapat tercapai.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat berada pada kategori cukup tinggi. Karena itu, pimpinan hendaknya lebih meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga kinerja pegawai pun dapat meningkat
3. Kepada para peneliti lain diharapkan dapat mengembangkan berbagai variabel lain yang berhubungan dengan faktor mempengaruhi kepuasan kerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah (1991). *Persepsi Karyawan Tenaga Pengawas Atasan dan Partisipasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan UNSRI Palembang*. IKIP Padang: Pasca Sarjana (Tesis)
- As'ad, Moh. (1981). *Psikologi industri*. Yogyakarta: Lembaga Manajemen YKPN.
- Anoraga, Panji. (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineke Cipta
- . (1995). *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Dunia Pustaka Jaya
- Arikunto, Suharsimi. (1980). *Manajemen penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- . (2006). *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Daft, Richart (2003). *Manajemen jilid 2*. Jakarta: Erlangga
- Depdikbud. (1991). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Depdiknas, (2000). *Kamus Besar Indonesia* Edisi III. Jakarta : Balai Bahasa
- Hamalik, Oemar. (1993). *Psikologi Manajemen*. Bandung: Trigenda karya
- Handoko, Martin (1996). *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*. Yogyakarta: Kanisius.
- Imron, Ali. (1995) *Pembinaan Guru Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Indrawijaya, Adam. (1989). *Prilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru
- Matutina, Domi. (1992). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Rineke Cipta
- Nitisemito, Alex (1994) *Manajemem Personilia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Siagian Sondang. (1989) *Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta : Haji Mas Agung
- . (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto, Soejano (1987) *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Maju