



Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Bupati Bagian Ekonomi Dan Sumber Daya Alam Kab.Aceh Singkil

Nadia Ulfa

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

nanad8573@gmail.com

Sri Sudiarti

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

srisudiarti@uinsu.ac.id

Jalan Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 29371, Sumatera Utara, Indonesia

Abstact : *Human resources are important because they affect the efficiency and effectiveness of the organization. One of the things that needs to be considered in HR management is employee performance. High employee performance is of course highly expected by every company because it will encourage the development of the company. The purpose of this research is to determine and analyze employee job satisfaction in an effort to improve employee performance in the Regent's Office in the field of Economics and Natural Resources, Aceh Singkil Regency. The research method used is qualitative descriptive method. The results of the research show that there is a sense of injustice felt by honorary employees. Because they feel that the existing compensation system is not transparent enough. This is of course a separate note for the agency to be able to measure how satisfied employees are with the existing compensation system. In creating job satisfaction, the management of the Regent's Office for Economics and Natural Resources, Aceh Singkil Regency, through the HR department, has focused on creating job satisfaction through three aspects, namely good HR management, a supportive work place and atmosphere, and an organizational culture that is in accordance with the agency's needs.*

Keywords: *Job satisfaction, Performance, Employees*

Abstrak : Sumber daya manusia penting karena mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam manajemen SDM adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi tentunya sangat diharapkan oleh setiap perusahaan karena akan mendorong berkembangnya perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Bupati bidang Ekonomi dan Sumberdaya Alam Kab.Aceh Singkil. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa muncul adanya rasa ketidakadilan yang dirasakan oleh pegawai yang honorer. Karena merasa bahwa kurang transparannya sistem kompensasi yang ada. Hal ini tentunya menjadi catatan tersendiri bagi Instansi tersebut untuk bisa mengukur seberapa puaskah pegawai terhadap sistem kompensasi yang ada. Dalam menciptakan kepuasan kerja manajemen Kantor Bupati bidang Ekonomi dan Sumberdaya Alam Kab.Aceh Singkil melalui departemen SDM telah memfokuskan penciptaan kepuasan kerja melalui tiga aspek, yaitu pengelolaan SDM yang baik, tempat dan suasana kerja yang mendukung, dan budaya organisasi yang sesuai dengan kebutuhan instansi.

Kata kunci: Kepuasan kerja , Kinerja , Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam perkembangan suatu organisasi, sehingga peran sumber daya manusia semakin penting. Organisasi yang mampu bertahan dan bersaing adalah organisasi yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang handal, dengan memiliki sumberdaya manusia yang potensial maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia yang di miliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset organisasi yang penting dan membuat sumber daya organisasi lainya bekerja. Sumber daya manusia penting karena mempengaruhi efesiensi dan efektivitas organisasi. Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam manajemen SDM adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi tentunya sangat diharapkan oleh setiap perusahaan karena akan mendorong berkembangnya perusahaan.

Karyawan yang kinerjanya baik akan menunjukkan hasil kerja yang tinggi sedangkan karyawan yang kinerjanya rendah akan menunjukkan hasil kerja yang rendah. Peningkatan kinerja karyawan secara otomatis akan meningkatkan performa perusahaan. Sehubungan dengan itu, kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006). Untuk mengetahui hasil pekerjaan atau kinerja karyawan diperlukan evaluasi kinerja (Performance Appraisal). Evaluasi kinerja dapat dipergunakan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja dari SDM organisasi di masa yang akan datang. Selain itu, evaluasi kinerja juga dapat dipergunakan untuk menilai kemampuan pekerja, peringkat pekerja, penggajian, kompensasi, promosi, dan penentuan dalam jabatan serta sebagai umpan balik dalam proses manajemen kinerja. Menurut Mathis dan Jackson (2009), evaluasi kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Apabila kinerja karyawan tidak dikelola dengan baik maka akan berdampak buruk bagi perusahaan. Perusahaan tidak akan mencapai target yang ditetapkan atau jika tercapai hasilnya tidak akan optimal karena kinerja karyawan yang rendah.

Perusahaan tentunya tidak menginginkan hal tersebut, perusahaan menginginkan karyawannya melakukan pekerjaan mereka dengan kinerja yang tinggi. Di banyak

perusahaan, kinerja karyawan yang tinggi merupakan hal yang menentukan dalam keberhasilan suatu organisasi.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Handoko, 2000:192). Ketika perusahaan bisa memenuhi banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu karyawan, maka tinggi pula tingkat kepuasan yang didapat individu karyawan. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak bisa dipenuhi perusahaan sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah pula tingkat kepuasan yang didapat karyawan. Peran sebuah instansi sangat dibutuhkan untuk bisa menciptakan kepuasan kerja karyawan. Hal ini karena dampak yang bisa ditimbulkan oleh ketidakpuasan kerja bisa berpengaruh terhadap tujuan atau target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu dampak krusial yang bisa ditimbulkan oleh ketidakpuasan kerja adalah pergantian karyawan (turnover). Melalui departemen SDM perusahaan bisa melakukan langkah – langkah sistematis dan terkonsep untuk bisa menciptakan kepuasan kerja melalui konsep sumber daya manusia.

Obyek penelitian ini adalah Pegawai Kantor Bupati bidang Ekonomi dan Sumberdaya Alam Kab.Aceh Singkil. Kantor Bupati bidang Ekonomi dan Sumberdaya Alam Kab.Aceh Singkil dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan tempat magang yang dilaksanakan selama 1 bulan mulai 17 Jan-17 Feb 2023. Kantor Bupati bidang Ekonomi dan Sumberdaya Alam Kab.Aceh Singkil merupakan Instansi Pemerintah yang berada di Jln. Syech Abdurauf Assingkil Nomor 54 Pulo Sarok, Kecamatan Singkil, Kabupaten Aceh Singkil, khususnya pada bidang Ekonomi dan SumberDaya Alam yang didalamnya memiliki pegawai 9 orang ini adalah bagian yang mempunyai tugas menyusun bahan dan data analisa pengembangan pariwisata,UMKM dan perindustrian,melaksanakan pemantauan,evaluasi dan pelaporan pengembangan pariwisata dan melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Kepala bagian Ekonomi.Pada bagian Sumber Daya Alam mempunyai tugas menyusun bahan dan data serta memfasilitasi kegiatan melakukan dan pembinaan serta analisa di Bidang Pertanian,perkebunan ,pangan,peternakan energi sumberdaya mineral dan lingkungan hidup.

Pada Kantor Bupati Aceh Singkil bagian Ekonomi dan SDA dalam menegakan kedisiplinan bagi para pegawai yaitu dengan cara menetapkan peraturan tentang disiplin agar pegawai mampu menjalankan tugas dan kewajiban sesuai dengan ketentuan yang di inginkan oleh perusahaan.

Beberapa peneliti yang pernah melakukan penelitian sebelumnya yaitu Edi Nugroho

(2013) dengan judul "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bmkg Stasiun Geofisika Manado", tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor Bmkg stasiun Geofisika Manado. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Alat yang digunakan yaitu Regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu kontribusi pengaruh variabel X (kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan Kantor BMKG Stasiun 25 Geofisika Manado) sebesar 57,76% dan sisanya 42,24% ditentukan oleh variabel lain.

Peneliti melihat adanya keluhan yang dialami oleh para pegawai yang ada di Kantor tersebut. Khususnya adalah kompensasi yang diberikan. William B. Werther dan Keith Davis (Hasibuan, 2005) menyatakan bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah (Hasibuan, 2005). Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima menurut Robbins (Wibowo, 2013). Sedangkan Vecchio (Wibowo, 2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Teori tersebut sesuai dengan penelitian Agus Dwi Nugroho dan Kunartinah (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik hipotesis 4 sebagai berikut: H4 : Ada pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja. Dari fenomena yang sudah dijelaskan di atas maka penulis tertarik untuk **menganalisis kepuasan kerja karyawan dala upaya meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Bupati bidang Ekonomi dan Sumberdaya Alam Kab.Aceh Singkil.**

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati (Rivai, 2011:856). Menurut Davis dan Newstrom dalam (Lijan, 2012: 256) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Ada perbedaan yang penting antara perasaan ini dengan dua unsur lainnya dari sikap pegawai. Kepuasan adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif, misalnya pernyataan berikut “saya senang melakukan tugas yang beraneka” yang berbeda dari pemikiran obyektif misalnya melalui pernyataan “pekerjaan saya rumit” dan keinginan perilaku, misalnya pernyataan “saya sedang merencanakan untuk tidak lagi melakukan pekerjaan dalam tiga bulan”. Ketiga bagian sikap itu membantu para manajer memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaan mereka dan memikirkan dampaknya pada perilaku masa mendatang.

Teori ketidaksesuaian (Discrepancy theory). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan merasa lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai. Teori keadilan (Equity theory). Teori ini mengemukakan orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (Equity) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan tim, atasan dan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kinerja Pegawai

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Porter, yang menyatakan bahwa

kinerja adalah kesuksesan seorang dalam melaksanakan tugas. Prawirosentoso, mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Sutrisno, 2010: 170). Windryanto mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugas kewajibannya sebagai seorang pegawai/karyawan. Dengan demikian persoalan kinerja karyawan juga berhubungan dengan persoalan kemampuan seseorang untuk mengembangkan dirinya agar mampu berkarya mencapai tujuan yang dikehendaki oleh organisasi.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi kerja yang dihasilkan setiap individu baik kuantitas maupun kualitas dalam sebuah organisasi pada waktu-waktu tertentu dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai suatu tujuan kerja yang ditetapkan atau yang diharapkan oleh sebuah organisasi tertentu.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa dan kejadian yang terjadi pada saat sekarang dimana peneliti berusaha memotret peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian untuk kemudian digambarkan sebagaimana adanya (Sudjana dan Ibrahim, 1989:64).

Alasan memilih metode penelitian deskriptif kualitatif adalah karena ingin memastikan hasil penelitian berdasarkan keadaan sesungguhnya yang ada dilapangan. Dengan metode deskriptif kualitatif juga lebih tepat digunakan pada fokus yang ingin saya teliti karena memberikan hasil yang deskriptif yang membuat hasil penelitian lebih lengkap, mendalam dan bermakna berdasarkan pengamatan langsung dan narasumber yang diteliti.

Kegiatan Magang dilaksanakan di Kantor Bupati Aceh Singkil bagian Ekonomi dan Sumberdaya Alam, Sumatera Utara yang berlangsung selama 1 bulan yang dimulai dari 17 Januari – 17 Februari 2023 dengan sampel pegawai yang ada di Kantor Bupati bidang Ekonomi dan Sumberdaya Alam Kab.Aceh Singkil.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengamatan

Pengamatan yang dilakukan penulis dilokasi penelitian juga sangat bermanfaat untuk mendukung kelengkapan data dan informasi, maka hasil hasil pengamatan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil pengamatan terdapat 9 orang pegawai yang ada pada bagian ekonomi dan SDA Kantor Bupati Aceh Singkil
- Peneliti melihat bahwa adanya keluhan dari pegawai perihal gaji dan kejenuhan kerja yang terjadi setiap waktu.

Fakta dilapangan muncul adanya rasa ketidakadilan yang dirasakan oleh pegawai yang honorer. Karena merasa bahwa kurang transparannya sistem kompensasi yang ada. Hal ini tentunya menjadi catatan tersendiri bagi Instansi tersebut untuk bisa mengukur seberapa puaskah pegawai terhadap sistem kompensasi yang ada.

Pembahasan

a) Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Kantor Bupati bidang Ekonomi dan Sumberdaya Alam Kab.Aceh Singkil

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektifitas dan Efisiensi Pegawai

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Peneliti melihat bahwa dalam efektifitas dan efisiensi pegawai yang ada di kantor tersebut terbilag sudah cukup baik. Walaupun terkadang ada saja kejenuhan yang mereka alami setiap waktu pada saat bekerja. Maka Agar tercapai tujuan yang diinginkan oleh Kantor Bupati bidang Ekonomi dan Sumberdaya Alam Kab.Aceh Singkil , salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para pegawai yang mendukung organisasi tersebut.

2. Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat

Kantor Bupati bidang Ekonomi dan Sumberdaya Alam Kab.Aceh Singkil menerapkan konsep kantor yang baik untuk bekerja. Selain itu tidak ketinggalan perusahaan melengkapi kantor dengan berbagai fasilitas untuk relaksasi dan refreshing baik berupa game maupun fasilitas olah raga. Dengan demikian, kantor tidak hanya menjadi tempat bekerja melainkan seperti halnya sebuah keluarga besar. Apa yang dilakukan oleh kantor tersebut sudah sesuai dengan teori yaitu membangun kepuasan

kerja pada aspek tempat dan suasana kerja. Bagaimanapun juga kantor merupakan tempat dimana pegawai melaksanakan tugas – tugas mereka, sehingga kenyamanan dan keamanan tempat kerja menjadi factor penting kepuasan kerja.

3. Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Peneliti juga melihat pada Kantor Bupati bidang Ekonomi dan Sumberdaya Alam Kab.Aceh Singkil tingkat kedisiplinan kerja masih rendah. Dimana masih ada pegawai yang datang terlambat dan absensi lebih dari 2 kali dalam seminggu. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

4. Faktor finansial

Kantor Bupati bidang Ekonomi dan Sumberdaya Alam Kab.Aceh Singkil masih merupakan faktor yang berhubungan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

b) Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Bupati bidang Ekonomi dan Sumberdaya Alam Kab.Aceh Singkil

Ada beberapa faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati bidang Ekonomi dan Sumberdaya Alam Kab.Aceh Singkil yaitu:

1. Motivasi kerja

Kepala kantor Kantor Bupati bidang Ekonomi dan Sumberdaya Alam Kab.Aceh Singkil tidak merasa kesulitan dalam memberikan alat motivasi bagi pegawai, memberikan bonus kepada pegawai yang lebih bekerja keras dari pada yang lain untuk setiap proyek yang dikerjakan kantor tersebut dan diberikan secara tertutup dengan tujuan memacu semangat kerja agar lebih disiplin dan rajin. Penghargaan juga diberikan untuk pegawai yang sudah lama berkerja di kantor tersebut.

2. Inisiatif Pegawai

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Pegawai kantor Kantor Bupati bidang Ekonomi dan Sumberdaya Alam Kab.Aceh Singkil memiliki inisiatif dalam pekerjaan setiap waktu. Sebaliknya mendapat perhatian atau tanggapan

positif dari Kepala Bidang. Berdasarkan aspek yang menjadi sarana bagi Kantor Bupati bidang Ekonomi dan Sumberdaya Alam Kab.Aceh Singkil untuk menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai yaitu pengelolaan SDM yang baik, tempat dan suasana kerja yang mendukung, dan budaya organisasi, perusahaan memberikan kesempatan sebesar – besarnya kepada karyawan untuk mendapatkan pendidikan lanjut, sertifikasi keahlian dan berbagai pelatihan diberikan kepada karyawan yang memiliki potensi dan berprestasi. Dengan adanya perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang secara intelektual akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap hasil pekerjaan/ prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri dari faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan atau kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja dan sebayanya. Sedangkan Pengaruh eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesain, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

KESIMPULAN

Darisi organisasi, konsep yang dilakukan oleh Kantor Bupati bidang Ekonomi dan Sumberdaya Alam Kab.Aceh Singkil untuk menciptakan kepuasan kerja telah dibuat dengan sistematis dan dijalankan secara konsisten. Hal ini terlihat dari usaha yang telah dilakukan Kantor Bupati bidang Ekonomi dan Sumberdaya Alam Kab.Aceh Singkil dengan membuat program – program penunjang kepuasan kerja. Dalam menciptakan kepuasan kerja manajemen Kantor Bupati bidang Ekonomi dan Sumberdaya Alam Kab.Aceh Singkil melalui departemen SDM telah memfokuskan penciptaan kepuasan kerja melalui tiga aspek, yaitu pengelolaan SDM yang baik, tempat dan suasana kerja yang mendukung, dan budaya organisasi yang sesuai dengan kebutuhan instansi.

Berdasarkan temuan literatur dan diskusi yang telah dikemukakan sebelumnya, terdapat fenomena yang terjadi di Kantor Bupati bidang Ekonomi dan Sumberdaya Alam Kab.Aceh Singkil bahwa kepuasan kerja yang tinggi tidak secara otomatis mempengaruhi tingkat turnover rendah. Ketidakpuasan memang dapat memicu turnover dalam organisasi. Namun kepuasan kerja yang terjadi di organisasi tidak menjamin bahwa tingkat turnover akan rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Aharon Tziner, Alla Ben-David, and Lior Oren, Gil Sharoni (2014), Attachment to work, job satisfaction and work centrality, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 35 Issue: (6), pp.555-565.
- Amalia, Kartika. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada agen PT. Jasaraharja Putera Cabang Jakarta. Skripsi. (Tidak dipublikasikan). Fakultas Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, Depok.
- Arikunto, Fitria. 2007. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Fadli, Uus Md & Nelly Artini. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dosen Universitas Singaperbangsa Karawang, *Jurnal Manajemen* Vol.09 No. 2 Januari 2012.
- Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keduapuluh tiga. BPFE: Yogyakarta
- Kaswan. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ilyas, Y. (2002). *Kinerja: teori, penilaian, dan penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI.
- Luthans, Fred. 1995. *Behavior in Organization: Understanding and Managing the Humaniside of Work*, Seventh ed, New York, NYC: Prentice-Hall International
- Mangkunegara, A.P. (2006). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT. RefikaAditama.
- Pabundu Tika, Moh. 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Jauvani. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif R & D*. alfabeta: Jakarta
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori Kuisisioner, dan Analisi Data Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Suardi. 2011, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan kerja, dan Komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Analisis Manajemen* Vol. 5 No 1 Juli 2011.
- Umar, H. (2008). *Desain penelitian PSDM dan perilaku karyawan: paradigma positivistik dan berbasis pemecahan masalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.