

Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Desa Angantaka Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung

I Gde Oka Saputra

Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Politik Wira Bhakti

Email : oka.saputra60@yahoo.com

Abstract

High job satisfaction in an organization can have an impact on achieving organizational efficiency and productivity. On the one hand, there are still many organizational leaders in managing employee job satisfaction, only using stimulus strategies in the form of financial rewards. While the research results conclude that financial reward is not a factor that gives job satisfaction, but is said to be a factor that only eliminates a sense of job dissatisfaction. The purpose of this study was to determine and analyze employee perceptions of the intrinsic and extrinsic conditions received, as well as employee job satisfaction at the Angantaka Village Office, Abiansemal District, Badung Regency. The sample in this study was determined to be the same size as the total population of 17 people. Data collection techniques include questionnaires and documentation. While the data analysis technique used is descriptive analysis assisted by simple tables. From the results of the study it can be concluded that employees at the Angantaka Village Office, Abiansemal District, Badung Regency have a good level of job satisfaction

Keywords: *intrinsic job conditions and extrinsic job conditions*

Abstrak

Kepuasan kerja yang tinggi dalam sebuah organisasi dapat memberikan dampak pada pencapaian efisiensi dan produktivitas organisasi. Di satu pihak, masih banyak pimpinan organisasi dalam mengelola kepuasan kerja pegawai, hanya menggunakan strategi stimulus dalam bentuk *reward* finansial. Sedangkan hasil-hasil penelitian menyimpulkan *reward* finansial bukanlah sebagai faktor yang memberikan kepuasan kerja, tetapi dikatakan sebagai faktor yang hanya menghilangkan rasa ketidakpuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis persepsi pegawai terhadap kondisi intrinsik dan ekstrinsik yang diterima, serta kepuasan kerja pegawai pada Kantor Desa Angantaka, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung. Sampel dalam penelitian ini ditetapkan sama besarnya dengan jumlah populasi sebesar 17 orang. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif yang dibantu dengan tabel sederhana. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa bahwa Pegawai pada Kantor Desa Angantaka, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung mempunyai tingkat kepuasan kerja yang baik.

Kata kunci: Kepuasan kerja, kondisi instrinsik dan kondisi ekstrinsik.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi baik swasta maupun pemerintahan. Hal ini mengingat, bahwa sumber daya manusia adalah yang merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan setiap kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Perilaku manusia pada hakekatnya selalu berorientasi pada tujuan, dengan kata lain perilaku seseorang umumnya dirangsang oleh keinginannya untuk mencapai tujuan.

Pegawai yang bergabung dalam organisasi sebagai pekerja, masing-masing dari mereka mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda. Berbekal belajar dan

pengalaman-pengalaman dalam kehidupan sebelum menjadi anggota organisasi, pegawai yang bekerja pada suatu organisasi mempunyai persepsi yang berbeda-beda terhadap pemenuhan kebutuhannya yang dapat dicapai pada organisasi tempat kerjanya.

Dilihat dari sisi pandang organisasi, harapan manajemen terhadap pegawai, selalu menginginkan para pegawainya dapat bekerja dengan semangat yang tinggi. Pegawai dengan semangat kerja yang tinggi merupakan ciri daripada pegawai yang mempunyai kepuasan kerja yang baik. Dikelolanya kepuasan kerja dengan baik oleh manajemen organisasi, dapat memberikan dampak pada pencapaian efisiensi dan produktivitas organisasi.

Sebagaimana dikemukakan oleh Umar (2001:36), penelitian-penelitian kepuasan kerja terkait dengan; kemangkiran pegawai dalam bekerja, perpindahan kerja, produktivitas kerja dan kecelakaan kerja, semuanya akan memberikan dampak terhadap efisiensi dan produktivitas organisasi.

Di satu pihak hingga saat ini, masih banyak pimpinan organisasi dalam mengelola kepuasan kerja pegawai, hanya menggunakan strategi stimulus gaji, tunjangan-tunjangan dan berbagai bentuk *reward* finansial lainnya. Sedangkan hasil-hasil penelitian para ahli, menyimpulkan *reward* finansial bukanlah sebagai faktor yang memberikan kepuasan kerja, tetapi dikatakan sebagai faktor yang hanya menghilangkan rasa ketidakpuasan kerja. Herzberg, dkk. (1959) mengatakan, dalam situasi kerja terdapat dua kondisi pekerjaan yang akan dipersepsikan oleh pegawai dalam mencapai kepuasan kerja. Kondisi tersebut disebut dengan *extrinsic job conditions*/kondisi ekstrinsik pekerjaan dan *intrinsic job conditions*/kondisi intrinsik pekerjaan (Gibson, dkk., 1993: 95; Gitosudarmo, dkk., 1997: 35).

Dengan latar belakang pemikiran seperti tersebut di atas, menarik untuk dilakukan penelitian tentang kepuasan kerja pegawai, dengan mengangkat judul: "Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Desa Angantaka, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil lokasi pada Kantor Desa Angantaka, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung, yang beralamat di Jalan Raya Angantaka Nomor 3. Kantor Desa Angantaka. Lembaga ini dianggap strategis, karena sebagai ujung tombak dalam menjembatani pemerintah Desa dengan pemerintah Kabupaten Badung dalam mewujudkan visi melanjutkan kebahagiaan masyarakat Kabupaten Badung melalui pembangunan yang berlandaskan Tri Hita Karana. Penelitian ini menggunakan pendekatan *survey* dengan format penelitian deskriptif.

Penelitian ini menggunakan pendekatan *survey* dengan format penelitian deskriptif. Dalam penelitian ini hanya terdapat satu fenomena yang menjadi pusat perhatian (variabel penelitian) yaitu kepuasan kerja. Yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah reaksi pegawai pada Kantor Desa Angantaka, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung terhadap berbagai situasi kerja di tempat kerjanya. Sedangkan operasional variabel atau bentuk-bentuk riil yang dapat diamati dari gejala-gejala yang ditunjukkan oleh variabel penelitian ini, yaitu: kondisi intrinsik, meliputi 6 (enam) indikator dan kondisi ekstrinsik, meliputi 8 (delapan) indikator.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Desa Angantaka, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung yang berjumlah 17 orang. Mengingat populasi yang relatif kecil, maka sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 17 orang (sampel total). Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi kuesioner dan dokumentasi. Teknik pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini menggunakan skala Likert, melalui penskoran dengan skala 1-5 (Sugiyono, 1997:73). sebagai berikut:

1. Responden yang memilih jawaban Sangat Setuju (SS), diberi skor 5.
2. Responden yang memilih jawaban Setuju (S), diberi skor 4.
3. Responden yang memilih jawaban Ragu-ragu (R), diberi skor 3.
4. Responden yang memilih jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2.
5. Responden yang memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), diberi skor 1.

Sebagai acuan interpretasi jawaban untuk setiap parameter/indikator dan variabel ditetapkan terlebih dahulu batasan interpretasi data dalam bentuk kelas interval maupun lebar interval. Selanjutnya dapat diberikan batasan interpretasi terhadap total skor jawaban yang diberikan oleh seluruh responden tentang persepsi pegawai terhadap kondisi intrinsik dan ekstrinsik pekerjaan yang diterima dari Kantor Desa Angantaka, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung, serta tingkat kepuasan kerja pegawai pada Kantor Desa

Angantaka, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung.

Dalam penelitian ini responden berjumlah 17 orang. Deskripsi sampel dalam penelitian ini dikemukakan dalam Tabel-tabel berikut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

- Deskripsi Sampel

a. Deskripsi Sampel Menurut Jenis Kelamin

Tabel 1
 Deskripsi Sampel Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Jumlah (%)
1.	Laki-laki	11	64,71
2.	Perempuan	6	35,29
	Jumlah	17	100

Sumber: Hasil penelitian.

Dari Tabel 1 dapat diketahui, bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 64,71% berjenis kelamin laki-laki dan perempuan sebanyak 35,29%.

b. Deskripsi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tabel 2
 Deskripsi Sampel Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Jumlah (%)
1.	SLTA	10	58,82
2.	Diploma	1	5,88
3.	S1	6	35,29
	Jumlah	17	100

Sumber: Hasil penelitian.

Dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 58,82% berpendidikan SLTA, diikuti yang berpendidikan S1 sebanyak 35,29%, dan yang berpendidikan Diploma sebanyak 5,88%.

- Analisis

a. Analisis terhadap Kondisi Intrinsik Pekerjaan

Hasil analisis terhadap kondisi instrinsik dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel.3
 Pernyataan Responden Atas Kondisi Intrinsik Pekerjaan

No	Pernyataan	Ket.	Alternatif Jawaban					Jlh
			STS	TS	R	S	SS	
1	Responden merasa pekerjaan yang dipercayakan kepada pegawai menarik dan menantang	Resp.	0	0	2	11	4	17
		%	0	0	11,76	64,71	23,53	100
		Skor	0	0	6	44	20	70
		Kategori						B
2	Responden merasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang didelegasikan kepada pegawai dipercaya oleh atasan	Resp.	0	0	1	10	6	17
		%	0	0	5,88	58,82	35,29	100
		Skor	0	0	3	40	30	73
		Kategori						SB

3	Responden merasa peluang untuk berprestasi dalam pekerjaan sesuai harapan pegawai	Resp.	0	2	4	6	5	17
		%	0	11,76	23,53	35,29	29,41	100
		Skor	0	4	12	24	25	65
		Kategori						B
4	Responden merasa mendapatkan pengakuan rekan kerja dan pimpinan atas keahliannya dalam pekerjaan	Resp.	0	0	1	10	6	17
		%	0	0	5,88	58,82	35,29	100
		Skor	0	0	3	40	30	73
		Kategori						SB
5	Responden merasa kemajuan karier dalam bekerja memenuhi harapan pegawai	Resp.	0	0	4	8	5	17
		%	0	0	23,53	47,06	29,41	100
		Skor	0	0	12	32	25	69
		Kategori						B
6	Responden merasa kemungkinan berkembang dalam karier pekerjaan memenuhi harapan pegawai	Resp.	0	0	7	7	3	17
		%	0	0	41,18	41,18	17,65	100
		Skor	0	0	21	28	15	64
		Kategori						B
Total		Skor	0	4	57	208	145	414
		Kategori						B
Rata-rata Skor		Skor						69
		Kategori						B

Sumber: Hasil penelitian yang diolah

Berdasarkan Tabel 3 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Responden merasa pekerjaan yang dipercayakan kepada pegawai menarik dan menantang, sebagian besar yaitu 64,71% memberikan jawaban setuju, diikuti 23,53% menjawab sangat setuju, dan 11,76% menjawab ragu-ragu. Total skor 70. Berdasarkan kriteria yang ditetapkan, angka tersebut berada pada total skor 57,9–71,4 yang tergolong kategori baik. Ini mengindikasikan bahwa persepsi responden tentang pekerjaan yang menarik dan menantang, baik.
2. Responden merasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang didelegasikan kepada pegawai dipercaya oleh atasan, sebagian besar yaitu 58,82% memberikan jawaban setuju, diikuti 35,29% menjawab sangat setuju, dan 5,88% menjawab ragu-ragu. Total skor 73. Berdasarkan kriteria

yang ditetapkan, angka tersebut berada pada total skor 71,5–85 yang tergolong kategori sangat baik. Ini mengindikasikan bahwa persepsi responden tentang tanggung jawab terhadap pekerjaan yang didelegasikan kepada dirinya, sangat baik.

3. Responden merasa peluang untuk berprestasi dalam pekerjaan sesuai harapan pegawai, sebagian besar yaitu 35,29% memberikan jawaban setuju, diikuti 29,41% menjawab sangat setuju, 23,53% menjawab ragu-ragu, dan 11,76% menjawab tidak setuju. Total skor 65. Berdasarkan kriteria yang ditetapkan, angka tersebut berada pada total skor 57,9–71,4 yang tergolong kategori baik. Ini mengindikasikan bahwa persepsi responden tentang peluang untuk berprestasi dalam pekerjaannya, baik.
4. Responden merasa mendapatkan pengakuan rekan kerja dan pimpinan atas

keahliannya dalam pekerjaan, sebagian besar yaitu 58,82% memberikan jawaban setuju, diikuti 35,29% menjawab sangat setuju, dan 5,88% menjawab ragu-ragu. Total skor 73. Berdasarkan kriteria yang ditetapkan, angka tersebut berada pada total skor 71,5–85 yang tergolong kategori sangat baik. Ini mengindikasikan bahwa persepsi responden tentang pengakuan rekan kerja dan pimpinan atas keahliannya dalam pekerjaan, sangat baik.

5. Responden merasa kemajuan karier dalam bekerja memenuhi harapan pegawai, sebagian besar yaitu 47,06% memberikan jawaban setuju, diikuti 29,41% menjawab sangat setuju, dan 23,53% menjawab ragu-ragu. Total skor 69. Berdasarkan kriteria yang ditetapkan, angka tersebut berada pada total skor 57,9–71,4 yang tergolong kategori baik. Ini mengindikasikan bahwa persepsi responden tentang kemajuan kariernya dalam bekerja, baik.
6. Responden merasa kemungkinan berkembang dalam karier pekerjaan

b. Analisis terhadap Kondisi Ekstrinsik Pekerjaan

Hasil analisis terhadap kondisi ekstrinsik pekerjaan dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel.4

Pernyataan Responden atas Kondisi Ekstrinsik Pekerjaan

No	Pernyataan	Ket.	Alternatif Jawaban					Jlh
			STS	TS	R	S	SS	
1	Responden merasa bahwa gaji dan pendapatan lainnya yang diterima pada tempat kerja memenuhi harapan pegawai	Resp.	0	0	1	13	3	17
		%	0	0	5,88	76,47	17,65	100
		Skor	0	0	3	52	15	70
		Kategori						B
2	Responden merasa bahwa mutu manajemen dan supervisi di tempat kerja memenuhi harapan pegawai	Resp.	0	0	2	11	4	17
		%	0	0	11,76	64,71	23,53	100
		Skor	0	0	6	44	20	70
		Kategori						B
3	Responden merasa hubungan-hubungan interpersonal dengan atasan dan rekan kerja di tempat kerja	Resp.	0	0	2	9	6	17
		%	0	0	11,76	52,94	35,29	100
		Skor	0	0	6	36	30	72
		Kategori						SB

memenuhi harapan pegawai, sebagian besar yaitu 41,18% masing-masing memberikan jawaban setuju dan ragu-ragu, serta 17,65% menjawab sangat setuju. Total skor 64. Berdasarkan kriteria yang ditetapkan, angka tersebut berada pada total skor 57,9–71,4 yang tergolong kategori baik. Ini mengindikasikan bahwa persepsi responden tentang kemungkinan berkembang dalam karier pekerjaannya, baik.

Persepsi responden untuk enam pernyataan/parameter atas kondisi intrinsik pekerjaan, sebagian besar tergolong kategori baik. Hanya persepsi responden tentang tanggung jawab terhadap pekerjaan yang didelegasikan kepada dirinya dan persepsi responden tentang pengakuan rekan kerja dan pimpinan atas keahliannya dalam pekerjaan, yang tergolong sangat baik. Total skor 414 berada pada interval skor 346,9–428,4 atau rata-rata skor 69 yang berada pada interval skor 57,9–71,4 yang tergolong kategori baik. Jadi dapat dikatakan bahwa kondisi intrinsik pekerjaan tergolong baik.

	memenuhi harapan pegawai							
4	Responden merasa kondisi kerja di tempat kerja memenuhi harapan pegawai	Resp. % Skor Kategori	0 0 0	0 0 0	1 5,88 3	10 58,82 40	6 35,29 30	17 100 73 SB
5	Responden merasa jaminan sosial di tempat kerja memenuhi harapan pegawai	Resp. % Skor Kategori	0 0 0	1 5,88 2	3 17,65 9	6 35,29 24	7 41,18 35	17 100 70 B
6	Responden merasa kebijakan organisasi kepada pegawai memenuhi harapan pegawai	Resp. % Skor Kategori	0 0 0	1 5,88 2	3 17,65 9	10 58,82 40	3 17,65 15	17 100 66 B
7	Responden merasa keamanan pekerjaan pegawai di tempat kerjanya, memenuhi harapan pegawai	Resp. % Skor Kategori	0 0 0	0 0 0	7 41,18 21	7 41,18 28	3 17,65 15	17 100 64 B
8	Responden merasa status pekerjaan pada organisasi tempat kerja pegawai memberikan gengsi terhormat	Resp. % Skor Kategori	0 0 0	1 5,88 2	2 11,76 6	11 64,71 44	3 17,65 15	17 100 67 B
	Total	Skor Kategori	0	6	63	308	175	552 B
	Rata-rata Skor	Skor Kategori						69 B

Sumber: Hasil penelitian yang diolah

Berdasarkan Tabel 4 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Responden merasa bahwa gaji dan pendapatan lainnya yang diterima pada tempat kerja memenuhi harapan pegawai, sebagian besar yaitu 76,47% memberikan jawaban setuju, diikuti 17,65% menjawab sangat setuju dan 5,88% menjawab ragu-ragu. Total skor 70. Berdasarkan kriteria yang ditetapkan, angka tersebut berada pada total skor 57,9–71,4 yang tergolong kategori baik. Ini mengindikasikan bahwa persepsi responden tentang gaji dan pendapatan lainnya yang diterima pada tempat kerjanya, baik.
2. Responden merasa bahwa mutu manajemen dan supervisi di tempat kerja memenuhi

harapan pegawai, sebagian besar yaitu 64,71% memberikan jawaban setuju, diikuti 23,53% menjawab sangat setuju, dan 11,76% menjawab ragu-ragu. Total skor 70. Berdasarkan kriteria yang ditetapkan, angka tersebut berada pada total skor 57,9–71,4 yang tergolong kategori baik. Ini mengindikasikan bahwa persepsi responden tentang mutu manajemen dan supervisi di tempat kerjanya, baik.

3. Responden merasa hubungan-hubungan interpersonal dengan atasan dan rekan kerja di tempat kerja memenuhi harapan pegawai, sebagian besar yaitu 52,94% memberikan jawaban setuju, diikuti 35,29% menjawab sangat setuju, dan 11,76% menjawab ragu-ragu. Total skor 72.

Berdasarkan kriteria yang ditetapkan, angka tersebut berada pada total skor 71,5–85 yang tergolong kategori sangat baik. Ini mengindikasikan bahwa persepsi responden tentang kondisi kerja di tempat kerjanya, sangat baik.

4. Responden merasa kondisi kerja di tempat kerja memenuhi harapan pegawai, sebagian besar yaitu 58,82% memberikan jawaban setuju, diikuti 35,29% menjawab sangat setuju, dan 5,88% menjawab ragu-ragu. Total skor 73. Berdasarkan kriteria yang ditetapkan, angka tersebut berada pada total skor 71,5–85 yang tergolong kategori sangat baik. Ini mengindikasikan bahwa persepsi responden tentang kondisi kerja di tempat kerjanya, sangat baik.
5. Responden merasa jaminan sosial di tempat kerja memenuhi harapan pegawai, sebagian besar yaitu 41,18% memberikan jawaban sangat setuju, diikuti 35,29% menjawab setuju, 17,65% menjawab ragu-ragu dan 5,88% menjawab tidak setuju. Total skor 70. Berdasarkan kriteria yang ditetapkan, angka tersebut berada pada total skor 57,9–71,4 yang tergolong kategori baik. Ini mengindikasikan bahwa persepsi responden tentang jaminan sosial di tempat kerjanya, baik.
6. Responden merasa kebijakan organisasi kepada pegawai memenuhi harapan pegawai, sebagian besar yaitu 58,82% memberikan jawaban setuju, diikuti 17,65% masing-masing menjawab sangat setuju dan ragu-ragu, serta 5,88% tidak setuju. Total skor 66. Berdasarkan kriteria yang ditetapkan, angka tersebut berada pada total skor 57,9–71,4 yang tergolong kategori baik. Ini mengindikasikan bahwa persepsi responden tentang kebijakan organisasi kepada pegawai, baik.
7. Responden merasa keamanan pekerjaan pegawai di tempat kerjanya, memenuhi harapan pegawai, sebagian besar yaitu

41,18% masing-masing memberikan jawaban setuju dan ragu-ragu, serta 17,65% menjawab sangat setuju. Total skor 64. Berdasarkan kriteria yang ditetapkan, angka tersebut berada pada total skor 57,9–71,4 yang tergolong kategori baik. Ini mengindikasikan bahwa persepsi responden tentang keamanan pekerjaan pegawai di tempat kerjanya, baik.

8. Responden merasa status pekerjaan pada organisasi tempat kerja pegawai memberikan gengsi terhormat, sebagian besar yaitu 64,71% memberikan jawaban setuju, diikuti 17,65% menjawab sangat setuju, 11,76% menjawab ragu-ragu dan 5,88% tidak setuju. Total skor 67. Berdasarkan kriteria yang ditetapkan, angka tersebut berada pada total skor 57,9–71,4 yang tergolong kategori baik. Ini mengindikasikan bahwa persepsi responden tentang status pekerjaan pada organisasi, baik.

Persepsi responden untuk delapan pernyataan/parameter atas kondisi ekstrinsik pekerjaan, sebagian besar tergolong kategori baik. Hanya persepsi responden merasa hubungan-hubungan interpersonal dengan atasan dan rekan kerja di tempat kerja memenuhi harapan pegawai dan persepsi responden merasa kondisi kerja di tempat kerja memenuhi harapan pegawai, yang tergolong sangat baik. Total skor 552 berada pada interval skor 462,5–571,2 atau rata-rata skor 69 yang berada pada interval skor 57,9–71,4 yang tergolong kategori baik. Jadi dapat dikatakan bahwa kondisi ekstrinsik pekerjaan tergolong baik.

Dengan demikian berdasarkan kondisi intrinsik dan ekstrinsik pekerjaan di atas dapat dikatakan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Desa Angantaka, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung baik, seperti nampak dalam Tabel 5.

Tabel 5

Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Desa Angantaka, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung

No	Komponen	Pencapaian Skor	Kategori
----	----------	-----------------	----------

1.	Intrinsik	69	Baik
2.	Ekstrinsik	69	Baik
	Jumlah	138	Baik
	Rata-rata	69	Baik

Sumber: Hasil penelitian yang diolah

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Persepsi responden untuk enam pernyataan/parameter atas kondisi intrinsik pekerjaan, sebagian besar yaitu empat parameter tergolong kategori baik dan dua pernyataan/parameter yang tergolong sangat baik. Total skor 414 berada pada interval skor 346,9–428,4 atau rata-rata skor 69 yang berada pada interval skor 57,9–71,4 yang tergolong kategori baik. Jadi dapat dikatakan bahwa kondisi intrinsik pekerjaan tergolong baik
2. Persepsi responden untuk delapan pernyataan/parameter atas kondisi ekstrinsik pekerjaan, sebagian besar yaitu enam parameter tergolong kategori baik dan dua pernyataan/parameter yang tergolong sangat baik. Total skor 552 berada pada interval skor 462,5–571,2 atau rata-rata skor 69 yang berada pada interval skor 57,9–71,4 yang tergolong kategori baik. Jadi dapat dikatakan bahwa kondisi ekstrinsik pekerjaan tergolong baik.
3. Dengan demikian berdasarkan kondisi intrinsik dan ekstrinsik pekerjaan di atas dapat dikatakan, bahwa pegawai pada Kantor Desa Angantaka, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung mempunyai tingkat kepuasan kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

-----, 1984, *Statistik Jilid II*, Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.

-----, 1985, *Metode Research II*, Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.

Bokti, Nor Liyana Mohd dan Mansor Abu Talib. 2010, *Tekanan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Tentera Laut Armada Tentera Laut Diraja Malaysia*, Jurnal Kemanusiaan, Fakulti Ekologi Manusia Universti Putra Malaysia.

Buku Pedoman Penulisan Proposal dan Skripsi, 2022, STISPOL Wira Bhakti, Denpasar.

Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1996. *Perilaku dalam Organisasi*, (alih bahasa oleh Agus Dharma), Jilid 1, Edisi Keenam, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Gibson, Ivancevich dan Donnely, 1993, *Organisasi dan Manajemen (Perilaku-Struktur-Proses)*, alih bahasa Djoerban Wahid, Edisi Keempat, Cetakan Kedelapan, Erlangga, Jakarta.

Gitosudarmo dan Sudita, 1997, *Perilaku Keorganisasian*, Edisi I, BPFE, Yogyakarta.

Gorda, I Gusti Ngurah, 1994, *Metodologi Penelitian Ilmu Sosial Ekonomi*, Widya Kriya Gematama, Denpasar.

Hadari Nawawi, 1985, *Metode Penelitian*, Gajah Mada Unipersitas Press.

Hadi, Sutrisno, 1982, *Statistik Jilid I*, Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.

Heidjrachman dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalialia*. BPFE Yogyakarta.

Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Johan, Rita. 2002. *Kepuasan Kerja Karyawan dalam Lingkungan Institusi Pendidikan*, Hasil Penelitian, Jurnal Pendidikan Penabur - No.01 / Th.I / Maret 2002

- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P, 1993, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 1997, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Sunarto dan R Sahedhy Noor SK. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan II, Edisi Revisi, Penerbit BPFE-UST, Yogyakarta.
- Suprihanto, John, TH Agung M Hasiwi, Prakosa Hadi. 2003. *Perilaku Organisasional*, Edisi 1, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Yayasan Keluarga Pahlawan, Yogyakarta.
- Tampubolon, Usman, 1987, *Pengantar Metodologi Research*, CV. Tarsito, Bandung.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Umar, Husen. 2001. *Reset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Cetakan Keempat, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wahyuddin, Parwanto. 2010. Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta, Publikasi Ringkasan Tesis Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wijayanti, Feny Candra. 2009. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan untuk Keluar (Intensi Keluar) dari Suatu Organisasi pada Perawat di RSI Hidayatullah Yogyakarta, Jurnal Manajeraial, ISSN: 0216-3705, Vol. 5 No 2. STMIK AMIKOM, Yogyakarta.