

Kepuasan Gaji Dengan *Employee Morale* Pada Pegawai PAUD RA MDTA ZAKHIRA

Salary Satisfaction with Employee Morale in PAUD RA MDTA Zakhira Employees

Rodia Afriza^{a,1}, Lodiana Ayu^{b,2}, Ayu Sutriana^{c,3}

^{a,b,c} Program Studi Psikologi, Universitas Potensi Utama, Jl. K.L. Yos Sudarso Km, 6,5 No. 3-A, Tanjung Mulia, Medan, 20241, Indonesia
rodiaafriza@gmail.com¹, lodianaayu21@gmail.com², sutrianaayu6@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara kepuasan gaji dan semangat kerja (*employee morale*) pada pegawai di PAUD RA MDTA ZAKHIRA Kota Medan. Latar belakang penelitian didasarkan pada fenomena rendahnya semangat kerja yang disinyalir berkaitan dengan ketidakpuasan terhadap sistem penggajian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode pengumpulan data melalui observasi dan wawancara mendalam terhadap dua informan yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu, yakni masa kerja dan keterlibatan langsung dalam kegiatan operasional PAUD. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan terhadap gaji sangat memengaruhi semangat kerja pegawai. Pegawai yang merasa tidak puas karena gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja dan banyaknya potongan menunjukkan penurunan motivasi, kedisiplinan, dan keinginan untuk bertahan. Faktor masa kerja juga menjadi variabel penting dalam menilai tingkat semangat kerja, di mana pegawai dengan masa kerja lebih lama cenderung mengalami kejenuhan dan penurunan loyalitas. Meskipun terdapat rasa syukur dari pegawai, perasaan tidak nyaman, beban kerja yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta keinginan untuk berpindah kerja tetap muncul. Kesimpulannya, kepuasan gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee morale* di lingkungan PAUD RA MDTA ZAKHIRA.

Kata Kunci : Kepuasan Gaji, *Employee Morale*, PAUD, Motivasi Kerja, Pegawai Pendidikan

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between salary satisfaction and employee morale among employees at PAUD RA MDTA ZAKHIRA in Medan City. The background of the study is based on the phenomenon of low work morale which is suspected to be related to dissatisfaction with the payroll system. This study uses a descriptive qualitative approach with data collection methods through observation and in-depth interviews with two informants selected based on certain criteria, namely length of service and direct involvement in PAUD operational activities. The results of the study indicate that salary satisfaction greatly affects employee morale. Employees who feel dissatisfied because the salary received does not match the workload and the number of deductions show decreased motivation, discipline, and desire to stay. The length of service factor is also an important variable in assessing the level of work morale, where employees with longer service periods tend to experience boredom and decreased loyalty. Although there is a sense of gratitude from employees, feelings of discomfort, workloads that do not match job descriptions, and the desire to change jobs still arise. In conclusion, salary satisfaction has a significant influence on employee morale in the PAUD RA MDTA ZAKHIRA environment.

Keywords : Salary Satisfaction, *Employee Morale*, PAUD, Work Motivation, Education Employee

Info Artikel :

Disubmit: 12 Mei 2025

Direview: 09 Juni 2025

Diterima : 10 Juli 2025

Copyright © 2025 – KOGNISI Jurnal. All rights reserved.

1. PENDAHULUAN

Secara fungsional sekolah mengembangkan misi pendidikan, yakni seluruh perangkat pembelajaran yang ada pada lembaga sekolah, yaitu kurikulum, bahan ajar, sarana prasarana, guru, serta seluruh komponen yang menunjang kelancaran tugas akademik. Sekolah juga mengemban fungsi sosial institusional, yaitu tempat terjadinya proses sosialisasi antara siswa dengan para guru, siswa dengan siswa, siswa dengan seluruh warga sekolah demi menuju kedewasaan mental maupun sosial.

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Raudhatul Athfal (RA) Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah (MDTA) merupakan suatu lembaga yang memiliki fungsi inovatif, selektif, konservatif. Berkaitan dengan fungsi-fungsi tersebut PAUD RA MDTA bukan hanya tempat bermain bagi siswa usia dari 4-6 tahun, tetapi PAUD RA MDTA juga merupakan tempat siswa memperoleh ilmu pengetahuan dari para guru, mengembangkan kebudayaan yang dapat membentuk kepribadiannya, agar kelak dapat menjadi manusia dewasa yang mampu meneruskan, mempertahankan hidup, dan mandiri di masyarakat.

Pegawai di lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk fondasi perkembangan anak secara holistik, baik dari aspek kognitif, sosial, emosional, maupun moral. Meski demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa kesejahteraan tenaga pendidik di sektor PAUD, terutama yang berkaitan dengan kompensasi atau gaji, masih sering kali kurang mendapat perhatian yang memadai. Rendahnya tingkat gaji yang diterima oleh para pegawai PAUD sering menjadi isu utama yang berdampak pada semangat kerja (*employee morale*) dan kualitas layanan pendidikan yang diberikan.

Employee morale merujuk pada semangat, sikap, dan kepuasan umum pegawai terhadap pekerjaannya. *Morale* yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan produktivitas, serta menurunkan tingkat absensi dan turnover. Salah satu faktor kunci yang memengaruhi *morale* pegawai adalah kepuasan terhadap gaji. Gaji tidak hanya berfungsi sebagai alat tukar ekonomi, tetapi juga menjadi bentuk penghargaan atas kinerja dan kontribusi pegawai.

Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan sungguh-sungguh dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan merupakan masalah yang penting dalam setiap usaha kerjasama kelompok orang dalam mencapai tujuan tertentu dari kelompok tersebut. Pada umumnya turunnya semangat kerja dan kesungguhan kerja karena ketidakpuasan pegawai/karyawan yang bersangkutan baik secara materi maupun non materi. Untuk dapat meningkatkan semangat dan kesungguhan kerja maka dapat dilakukan antara lain: memberikan gaji cukup, memperhatikan kebutuhan rohani, memberikan kesempatan pada mereka untuk maju, sesekali perlu menciptakan suasana santai, harga diri perlu mendapatkan perhatian, tempatkan para karyawan/pegawai pada posisi yang tepat, berikan kesempatan kepada mereka untuk maju, perasaan aman untuk menghadapi masa depan, usahakan pada karyawan/pegawai memiliki loyalitas, pemberian insentif yang terarah, serta fasilitas yang menyenangkan (Hendri, 2010).

Penghasilan yang didapatkan oleh setiap orang sudah tentu pasti akan berbeda karena setiap keahlian pasti memiliki apresiasi yang berbeda apalagi untuk beberapa latar belakang pendidikan yang berbeda (Siwi, Taroreh & Dotulong, 2016). Menurut Lum dkk (Putra & Surya, 2016) kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan apa yang diharapkan. Kemudian, menurut Singh dan Loncar (2010) kepuasan gaji merupakan hal utama yang berhubungan dengan atasan dan karyawan. Bagi karyawan, gaji merupakan sesuatu yang jelas dan penting dalam memenuhi kebutuhan ekonomi mereka. Kepuasan gaji dianggap penting karena dapat mempengaruhi sikap dan perilaku mereka. Karyawan yang memiliki ketidakpuasan terhadap gaji dapat mengakibatkan terjadinya turnover.

Beberapa penelitian mengidentifikasi aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai PAUD RA MDTA ZAKHIRA diketahui bahwa terdapat cukup banyak pegawai yang tidak masuk pada jam kerja yang seharusnya atau terlambat, membolos yang menyebabkan kelalaian pada tugas-tugas yang telah diberikan sehingga tugas yang telah diberikan tidak dapat selesai dengan tepat waktu. Kemudian berdasarkan hasil wawancara peneliti pada beberapa pegawai PAUD RA MDTA ZAKHIRA menggambarkan bahwa pegawai PAUD RA MDTA ZAKHIRA mengalami penurunan semangat kerja. Hal ini disebabkan karena adanya ketidakpastian dalam hal penggajian, sehingga pegawai merasa tidak memiliki motivasi untuk aktif bekerja. Dari hasil wawancara dengan salah seorang pegawai PAUD RA MDTA ZAKHIRA, mengatakan bahwa sistem penggajian di PAUD RA MDTA ZAKHIRA tidak sesuai jika dibandingkan dengan beberapa pekerjaan yang dibebankan kepada para pegawai PAUD RA MDTA ZAKHIRA yang mengakibatkan turunnya semangat kerja dari pegawai PAUD RA MDTA ZAKHIRA.

Penelitian Ramasatyanarayana dan Gurunadhama (2013) menemukan bahwa variabel gaji memiliki presentasi tertinggi dari tujuh variabel lainnya ketika dikaitkan dengan dimensi semangat kerja. Hasil Observasi dan wawancara di PAUD RA MDTA ZAKHIRA mengatakan bahwa pegawai PAUD RA MDTA ZAKHIRA menginginkan gaji yang lebih besar. Besarnya kompensasi dapat dilihat dari besarnya gaji yang diterimanya, bonus/insentif, tunjangan kesehatan dan dana pensiun. Berdasarkan observasi dan wawancara diketahui bahwa kompensasi berpengaruh pada semangat kerja, dimana salah satu komponen dari kompensasi adalah gaji. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengambil penelitian tentang kepuasan gaji dengan semangat kerja pegawai PAUD RA MDTA ZAKHIRA.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. *Employee Morale*

1) Pengertian *Employee Morale*

Menurut Nurjannah dkk (2013) *employee morale* atau semangat kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap usaha kerja sama sekelompok orang dalam suatu organisasi. semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dan mempermudah perusahaan/instansi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Purwanto (Saputra, 2015) semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan kerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian daripadanya.

Menurut Lawrence (Sania, Kalpina & Javed, 2015) semangat kerja karyawan merupakan penggambaran emosi, kepuasan, dan sikap keseluruhan terhadap tempat kerja. Produktivitas berhubungan langsung dengan semangat. Oleh karena itu, membentuk strategi yang efektif dan tepat untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Semangat tinggi berarti karyawan puas dengan pekerjaan, berusaha keras, kreatif, dan berinisiatif. Semangat kerja yang rendah mengarah pada meningkatnya turnover, masalah yang tidak dapat diselesaikan, dan terjadi pemogokan, sehingga hal tersebut membebani kinerja perusahaan/instansi.

Menurut Kusuma (2016) semangat kerja karyawan terkadang dianggap sepele oleh pemimpin perusahaan, akan tetapi semangat kerja karyawan sangatlah penting dalam diri setiap karyawan, apabila setiap karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi setiap karyawan akan mengeluarkan semua kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan

kepadanya sehingga kinerja karyawan juga akan menjadi lebih baik serta dapat menyelesaikan tugas dengan cepat, baik dan hasilnya memuaskan untuk instansi ataupun perusahaan.

Menurut Busro (2018) semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Menurut Anaroga dalam Busro (2018) semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *employee morale* adalah kondisi mental yang berpengaruh terhadap usaha untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat serta bertanggung jawab, suasana batin dan suasana kerja yang baik, yang dapat mendukung seseorang melakukan pekerjaan secara lebih giat dan bergairah dalam melaksanakan tugasnya dengan harapan pekerjaan akan cepat selesai dan lebih baik.

2) Aspek-Aspek *Employee Morale*

Aspek-aspek *employee morale* menurut Manullang dalam Busro (2018), aspek-aspek *employee morale* karyawan dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu:

a) Disiplin Tinggi

Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja giat, maka ia akan mempunyai kesadaran yang tinggi untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

b) Kualitas Untuk Bertahan

Orang yang mempunyai kemampuan untuk tidak mudah menyerah, selalu ingin maju meski berbagai halangan dan rintangan dihadapi akan selalu mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja.

c) Kekuatan Untuk Melawan Frustasi

Seberat apa pun pekerjaan yang dihadapi, tidak ada kata frustasi.

Berdasarkan dari penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa aspek-aspek dari *employee morale* adalah disiplin tinggi dengan mematuhi peraturan-peraturan yang ada, kualitas untuk bertahan ataupun orang yang tidak mudah menyerah, selalu ingin maju dan mempunyai semangat yang tinggi dan kekuatan untuk melawan frustasi dalam menghadapi pekerjaan dengan beban yang berat.

3) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Employee Morale*

Menurut Nawawi (Triadityo, 2012) faktor yang mempengaruhi *Employee Morale* yaitu :

a) Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan

Seseorang yang berminat dalam mengerjakan pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.

b) Gaji atau upah

Gaji atau upah yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.

c) Status sosial pekerjaan

Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu semangat kerja.

d) Suasana kerja atau hubungan dalam pekerjaan

Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.

e) Tujuan pekerjaan

Tujuan pekerjaan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Berdasarkan hasil pemaparan diatas diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi *employee morale* yaitu minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan dan gaji atau upah

yang dapat meningkatkan semangat kerja, status sosial pekerjaan dapat menjadi faktor penentu semangat kerja, suasana kerja atau hubungan dalam pekerjaan, dan tujuan pekerjaan yang juga dapat mendorong semangat kerja.

B. Kepuasan Gaji

1) Definisi Kepuasan Gaji

Menurut Lum dkk dalam Andini (2006) kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Heneman dan Schwab dalam Andini (2006) kepuasan gaji merupakan konstruk kepuasan yang multidimensi yang terdiri atas empat subdimensi : tingkat gaji (pay level), struktur / pengelolaan gaji (pay structure and administration), peningkatan gaji (pay raise) dan tunjangan (benefit). Kepuasan atas gaji yang diterima didasarkan pada teori equity yang berkenaan dengan motivasi individu untuk bertindak dalam organisasi. Individu akan menilai rasio input terhadap outcome bagi tugas yang ada dan membandingkan dengan referent. Gaji dipandang sebagai bagian dari sistem yang mendukung yang digunakan oleh organisasi untuk memotivasi karyawan dengan memenuhi aturan dan peraturan. Bagi pekerja, gaji dipandang sebagai suatu outcome atau reward yang penting (Andini, 2006).

Keinginan untuk keluar dapat mengarah langsung pada turnover nyata, orang memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan meskipun alternatif pekerjaan lain tidak tersedia atau secara tidak langsung, menyebabkan individu mencari pekerjaan lain yang lebih disukai. Alasan untuk mencari pekerjaan alternatif lain di antaranya adalah kepuasan atas gaji yang diterima. Handoko, (2008) menyatakan bahwa perusahaan harus memperhatikan prinsip keadilan dalam penetapan kebijaksanaan pembayaran upah dan gaji.

Cara pegawai mengevaluasi gaji adalah dengan menganalisa keadilan antara pekerjaan yang individu lakukan (output) dan gaji yang individu terima (input) lalu membandingkan hal yang sama dengan orang lain (Pranata & Sutanto, 2013). Heneman dan Schwab (Sylvianasary & Respati, 2014) menambahkan bahwa persepsi dan perasaan tersebut timbul karena adanya karyawan yang merasa tidak puas dengan gaji dan tunjangan yang di dapat di perusahaan. Hal sejalan juga di ungkapkan oleh Yuyetta (Sudita, 2015) bahwa kepuasan atau ketidakpuasan atas gaji yang dirasakan karyawan/pegawai adalah fungsi dari ketidaksesuaian antara beberapa yang diharapkan diterima oleh karyawan dengan yang nyata diterima. Kepuasan gaji dapat memprediksi tingkat absensi dan turnover karyawan.

Menurut Lum dkk (Putra & Surya, 2016) kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan apa yang diharapkan. Selain itu, menurut Noe dkk, mengatakan bahwa sangat penting untuk diingat bahwa pegawai sering kali melakukan evaluasi terhadap gaji yang diterima.

Berdasarkan hasil pemaparan di atas dapat di simpukan bahwa individu akan merasa terpuaskan gajinya, ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang individu pikirkan sesuai dengan semestinya, seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan. Gaji dipandang sebagai bagian dari sistem yang mendukung yang digunakan oleh organisasi untuk memotivasi karyawan dengan memenuhi aturan dan peraturan. Bagi pekerja, gaji dipandang sebagai suatu outcome atau reward yang penting.

2) Aspek-aspek Kepuasan Gaji

Menurut Lum dkk Kepuasan gaji diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan (Suwandi dan Indriantoro, 2009). Heneman dan Schwab (dalam Rita Andini, 2006). Membagi aspek kepuasan gaji terdiri atas empat sub dimensi: tingkat gaji (*pay level*), Kompensasi (*benefits*), kenaikan gaji (*pay raise*), struktur atau pengelolaan gaji (*pay structure and administration*). Dengan indikator sebagai berikut:

- a) Tingkat Gaji (*pay level*)
Yaitu seberapa besar keadilan dalam penerimaan upah karyawan.
- b) Kompensasi (*benefits*)
Yaitu seberapa keuntungan atau manfaat yang diterima oleh karyawan.
- c) Kenaikan Gaji (*pay raise*)
Yaitu seberapa besar kenaikan upah yang sesuai dengan kebutuhan.
- d) Struktur dan Administrasi Penggajian (*Pay structure and administration*)
Yaitu bagaimana memberikan nilai besar kecilnya upah atau gaji berdasarkan tingkat atau kedudukannya dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan dari penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa aspek-aspek dari kepuasan gaji adalah seberapa besar tingkat gaji (*pay level*) yang diterima pegawai, kompensasi (*benefit*) ataupun seberapa keuntungan yang diterima pegawai, seberapa besar kenaikan gaji (*pay raise*) dan seperti apa pemberian nilai besar kecilnya gaji berdasarkan tingkat kedudukan di tempat bekerja ataupun struktur dan administrasi penggajian (*pay structure and administratuon*).

3. METODE

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di PAUD RA MDTA ZAKHIRA yang berlokasi di Jl. Marelان IX Gang Pendidikan Lk III Kelurahan Tanah Enam Ratus, Kecamatan Medan Marelان, Kota Medan, Sumatera Utara. Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode kualitatif merupakan kumpulan metode untuk menganalisis dan memahami lebih dalam mengenai makna beberapa individu maupun kelompok dianggap sebagai masalah kemanusiaan atau masalah sosial Creswell (2015). Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari generalisasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan gaji terhadap *employee morale* pada pegawai PAUD RA MDTA ZAKHIRA.

Sumber data dalam penelitian ini adalah guru PAUD RA MDTA ZAKHIRA yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu, yaitu : Subjek berjenis kelamin perempuan, subjek yang bekerja paling lama, subjek yang baru bekerja minimal 1 tahun, subjek yang ramah. Sehingga mendapatkan 2 sampel yang sesuai dengan ciri-ciri khusus dalam pengambilan sampel pada observasi dan wawancara ini.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode wawancara sebagai metode pengumpulan data untuk penelitian. Menurut (Tersiana, 2018) berpendapat bahwa wawancara merupakan salah satu penelitian yang merupakan proses untuk memperoleh informasi dengan cara tanya jawab antara peneliti dengan subjek yang diteliti. Sugiyono (2020) wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Menurut Berger (dalam Kriyantono, 2020) wawancara merupakan percakapan antara periset (seseorang yang ingin mendapatkan informasi) dan informan (seseorang yang dinilai mempunyai informasi penting terhadap satu objek).

Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semistruktur dalam penelitian. Wawancara semistruktur atau wawancara bebas terpimpin adalah wawancara untuk menemukan permasalahan secara terbuka dan memberikan pertanyaan yang bebas kepada narasumber yang dapat disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada namun tidak keluar dari pokok persoalan. Peneliti membutuhkan metode wawancara ini untuk menguatkan kognisi dan asumsi subjek yang diteliti.

Prinsip pokok teknik analisis data kualitatif ialah mengolah dan menganalisis data-data yang terkumpul menjadi data yang sistematis, teratur, terstruktur dan mempunyai makna. Menurut Miles, Huberman & Saldana (2014), terdapat tiga teknik analisis data kualitatif yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Proses ini berlangsung terus-menerus selama penelitian berlangsung, bahkan sebelum data benar-benar terkumpul. Teknik analisis data kualitatif sebagai berikut :

- a) Reduksi Data
Reduksi data merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Reduksi data adalah bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat diambil. Reduksi tidak perlu diartikan sebagai kuantifikasi data.
- b) Penyajian Data
Penyajian data merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Penyajian data adalah kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga memberi kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan. Bentuk penyajian data kualitatif berupa teks naratif (berbentuk catatan lapangan), matriks, grafik, jaringan dan bagan.
- c) Penarikan Kesimpulan
Penarikan kesimpulan merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Penarikan kesimpulan adalah hasil analisis yang dapat digunakan untuk mengambil tindakan. Dari penjelasan-penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa ada yang mengutarakan memfokuskan pada kalimat dan ada juga yang menjelaskan mengenai makna variabel dalam sesuatu.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan survei ke sekolah PAUD RA MDTA ZAKHIRA sebagai langkah awal dalam penelitian ini. Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai yang bekerja di PAUD RA MDTA ZAKHIRA. Kemudian peneliti meminta izin kepada pihak sekolah untuk menjalankan penelitian di sekolah tersebut. Setelah mendapatkan izin peneliti mengajukan permohonan izin penelitian kepada kepala sekolah PAUD RA MDTA ZAKHIRA. Kemudian dilanjutkan dengan peneliti melakukan pengurusan surat riset pengantaran penelitian dan mempersiapkan beberapa pertanyaan untuk melakukan wawancara kepada beberapa pegawai PAUD RA MDTA ZAKHIRA.

Fokus penelitian ini adalah mengenai kepuasan gaji pegawai PAUD RA MDTA ZAKHIRA terhadap *employee morale*. Penelitian ini dilakukan di kota Medan dengan mencari informan yang memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan dalam penelitian ini. Dalam mencari dan mengumpulkan informasi mengenai penelitian yang dilakukan, peneliti menggunakan metodologi penelitian kualitatif dengan studi pendekatan deskriptif. Pada tahapan Analisa yang dilakukan oleh peneliti adalah membuat daftar pertanyaan yang digunakan untuk wawancara kepada para informan sebagai pengumpulan data, yang kemudian dianalisis untuk mengetahui bagaimana informasi yang diberikan oleh informan, penelitian melakukan beberapa tahapan yaitu wawancara. Peneliti mewawancarai 2 pegawai PAUD RA MDTA ZAKHIRA.

Pada tahapan Analisa yang dilakukan oleh peneliti adalah membuat daftar pertanyaan yang digunakan untuk wawancara kepada para informan sebagai pengumpulan data, yang kemudian dianalisis untuk mengetahui bagaimana informasi yang diberikan oleh informan, penelitian melakukan beberapa tahapan yaitu wawancara berdasarkan fokus penelitian mengenai pengaruh kepuasan gaji dengan *employee morale* pegawai PAUD RA MDTA ZAKHIRA. Untuk informan, peneliti mewawancarai 2 pegawai PAUD RA MDTA ZAKHIRA yaitu Intan Wahyuni dan Juliana.

Wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada bulan September, hasil penelitian diperoleh dengan cara wawancara dengan narasumber sebagai bentuk pencarian data dan terlibat langsung di lapangan yang kemudian peneliti Analisa, berikut merupakan tabel jadwal wawancara yang dilakukan oleh peneliti:

Tabel 1. Sumber Data

Nama Informan	Tanggal	Waktu	Tempat Wawancara
I. W	27 September 2022	10.30	Ruang Kelas
J	28 September 2022	10.25	Ruang Kelas

Analisis ini terfokus kepada *employee morale* pegawai PAUD RA MDTA ZAKHIRA dengan gaji yang di dapatkan pegawai PAUD RA MDTA ZAKHIRA setiap bulannya. Tahapan analisis yang digunakan adalah Teknik pengumpulan data, dimana terdapat dua Teknik pengumpulan data yaitu studi lapangan dan studi pustaka. Agar penelitian ini lebih objektif dan data-data akurat, penelitian mencari informan dengan cara melakukan pengamatan saat informan sedang mengajar dan saat informan sedang berkumpul dengan pegawai-pegawai lain serta melakukan wawancara, dimana wawancara tersebut dimaksudkan untuk memperoleh informasi secara akurat dari sumber data terpercaya.

Setelah itu, peneliti melakukan analisis dengan menggunakan tahapan-tahapan dalam melakukan observasi, dimana tahapan observasi yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Mendatangi PAUD RA MDTA ZAKHIRA untuk mengurus perizinan untuk melakukan penelitian.
2. Mengamati proses penyampaian pesan
3. Mengamati informasi apa saja yang disampaikan atasan kepada para pegawai
4. Mengikuti secara langsung di lapangan pada saat sedang berlangsung proses belajar mengajar di PAUD RA MDTA ZAKHIRA
5. Melakukan wawancara dengan pegawai PAUD RA MDTA ZAKHIRA.

Tahapan-tahapan yang dilakukan dimaksudkan untuk memperoleh data yang objektif dan ilmiah. Agar pembahasan dalam penelitian ini lebih sistematis dan terarah, maka penelitian ini dalam tiga pembahasan, yaitu:

1. Gambaran objek penelitian
2. Profil informan
3. Analisis hasil penelitian

Objek penelitian adalah objek yang diteliti dan di analisis. Dalam penelitian ini, lingkup objek penelitian yang ditetapkan penelitian sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti yaitu pengaruh kepuasan gaji dengan *employee morale* pegawai PAUD RA MDTA ZAKHIRA. Objek penelitian ini menyangkut tentang pengaruh kepuasan gaji dengan *employee morale* pegawai PAUD RA MDTA

ZAKHIRA. Aspek-aspek yang diamati berupa perencanaan, perumusan, dan merancang pesan, akan berlangsung sebagai hal utama yang diinteraksikan antara peneliti dan informan, hal tersebut merupakan sumber kajian penelitian yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Informan pada penelitian ini berjumlah dua orang yaitu I. W dan J pemilihan informan tersebut dipilih dengan pertimbangan tertentu, dikarenakan menurut penelitian orang tersebut yang paling tahu tentang apa yang peneliti harapkan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian berdasarkan observasi dan wawancara secara mendalam yang telah dilakukan penelitian kepada informan ketika melakukan penelitian mengenai pengaruh kepuasan gaji dengan *employee morale* pegawai PAUD RA MDTA ZAKHIRA. Dalam melakukan observasi dan wawancara mendalam terhadap informan, maka peneliti melakukannya berdasarkan lokasi serta waktu yang sudah diatur sebaik mungkin. Selain itu peneliti bertemu langsung dengan informan, peneliti juga mengamati melalui kegiatan sehari-hari saat mengajar dan saat berinteraksi informan di PAUD RA MDTA ZAKHIRA.

Employee morale sendiri merupakan kondisi mental yang berpengaruh terhadap usaha untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat serta bertanggung jawab juga, suasana batin dan suasana kerja yang baik, yang dapat mendukung seseorang melakukan pekerjaan secara lebih giat dan bergairah dalam melaksanakan tugasnya dengan harapan pekerjaan akan cepat selesai dan lebih baik. Sedangkan Kepuasan gaji sebagai tingkat persepsi dan perasaan seseorang baik secara positif atau negative terhadap gaji yang mereka dapatkan dan dapat memengaruhi orang tersebut dalam menjalankan pekerjaannya. Individu akan merasa terpuaskan gajinya, ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang individu pikirkan sesuai dengan semestinya, seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan. Gaji dipandang sebagai bagian dari sistem yang mendukung yang digunakan oleh organisasi untuk memotivasi karyawan dengan memenuhi aturan dan peraturan. Bagi pekerja, gaji dipandang sebagai suatu outcome atau reward yang penting. Aspek-aspek dari kepuasan gaji adalah seberapa besar tingkat gaji (*pay level*) yang diterima pegawai, kompensasi (*benefit*) ataupun seberapa keuntungan yang diterima pegawai, seberapa besar kenaikan gaji (*pay raise*) dan seperti apa pemberian nilai besar kecilnya gaji berdasarkan tingkat kedudukan di tempat bekerja ataupun struktur dan administrasi penggajian (*pay structure and administration*).

Wawancara dan observasi, Teknik tersebut dilakukan untuk memperoleh data yang alamiah, struktur wawancara yang peneliti rancang bukan merupakan pedoman yang baku, jadi apabila jawaban yang diberikan informan kurang jelas, maka peneliti mengajukan pertanyaan lain agar jawaban yang diberikan bisa lebih jauh saat mereka menjabarkan, maka peneliti dapat menganalisa pengaruh kepuasan gaji dengan *employee morale* pegawai PAUD RA MDTA ZAKHIRA, yang meliputi: Masa kerja informan. Masa kerja merupakan waktu yang telah dijalani seorang karyawan selama menjadi tenaga kerja/pegawai. Dari lamanya rentan waktu yang dijalani informan sangat berpengaruh terhadap kinerja informan, informan 1 yang bekerja lebih lama terlihat lebih sesuka hati saat bekerja karena informan 1 sudah lebih mengetahui seperti apa seluk-beluk dari tempat informan 1 bekerja sedangkan informan 2 masih merasa ragu-ragu ketika ingin melakukan suatu hal, karena informan 1 belum mengetahui secara detail tempat informan 2 bekerja.

Informan 1 “dari 2018 bulan 10” (I. W, Wawancara, 27 September 2022)

Dari pemaparan informan 1 dapat dilihat bahwa informan 1 telah bekerja selama 4 tahun 3 bulan yang termasuk kedalam pegawai terlama yang bekerja di PAUD RA MDTA ZAKHIRA. Dengan silih bergantinya pegawai namun informan 1 tetap bertahan bekerja di PAUD RA MDTA ZAKHIRA.

Informan 2 “ini tahun ajaran kedua (suara orang berbicara) semalam masih 1 tahun ini masih~ masih ajaran kedua la ya” (J, Wawancara, 28 September 2022).

Dari keterangan yang diberikan informan 2 dapat dilihat bahwa informan 2 baru bekerja 1 tahun di PAUD RA MDTA.

Alasan informan bekerja, tujuan dari bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia. Lebih jauh, manusia bekerja juga untuk mendapatkan rasa aman dan mengaktualisasikan dirinya dalam bekerja. Adapun hasil dari wawancara yang di dapat dari informan 1 dan 2 mengenai alasan informan bekerja:

Informan 1 “awalnya si dulu masih cari pengalaman cuman lama-lama jadi nyaman, dulu cari pengalam si sekarang kayaknya lebih ke jenjang karir” (I. W, Wawancara, 27 September 2022).

Informan 2 “umi pertama kerja untuk cari uang (suara anak kecil bermain) sudah pasti yakan (tertawa), (suara orang berbicara)” (J, Wawancara, 28 September 2022).

Dari hasil pemaparan kedua informan dapat disimpulkan bahwa alasan informan bekerja adalah untuk mencari pengalaman dan mencari uang demi kelangsungan hidup kedua informan, dikarenakan informan pertama merupakan seorang mahasiswa yang berusaha untuk membiayai kuliahnya sendiri dan informan kedua merupakan seorang *single parent* yang mencukupi kebutuhan hidup kedua anaknya. Ketidakesuaian antara tuntutan kerja individu dengan gaji yang di dapatkan informan Segala aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasional dari sebuah pekerjaan yang membutuhkan usaha dan keterampilan fisik dan psikis secara berkelanjutan, sehingga membutuhkan pengorbanan fisik dan psikologis tertentu atau yang biasa disebut tuntutan kerja maka apabila ketika kedua pengorbanan tersebut tidak di berikan upah dengan semestinya maka akan sangat berpengaruh dengan pekerjaan yang dijalankan informan.

Informan 1 “Tapi karena dulu si tuntutan enggak sesuai ya gak sesuai gaji” (I. W, Wawancara, 27 September 2022).

Informan 2 “kalau umi si biasa aja” (J, Wawancara, 28 September 2022).

Dari hasil pemaparan kedua informan di atas dapat disimpulkan bahwa kedua informan memiliki pendapat yang berbeda, apabila kita lihat kembali ke masa kerja kedua informan karena informan 1 bekerja lebih lama maka informan 1 merasa gaji yang ia terima tidak sesuai dengan tuntutan kerja yang dijalankannya, berbeda dengan informan 2 yang merasa biasa saja dan jika dilihat pada saat melakukan wawancara terdapat penekanan saat informan 2 berbiacara bisa jadi informan 2 takut untuk mengatakan apa yang sebenarnya ia rasakan.

- Informan mulai terbiasa dengan keadaan

Hasil wawancara mengenai topik tersebut hanya di dapatkan dari informan 1 karena informan 1 bekerja lebih lama dibandingkan dengan informan dua yang menyebabkan informan 1 sudah terbiasa dengan segala hal yang ada di PAUD RA MDTA ZAKHIRA, walaupun terkadang merasa dongkol dengan hal-hal tertentu namun informan 1 sudah menganggap itu hal yang biasa. Berikut hasil pemaparan dari informan 1 :

“dulu sekarang sudah biasa saja ya karena sudah akreditasi terus ya seiring berjalannya waktu anggap santai aja gitu, juga los situ gitu, semua tempat kerja si kayak gitu ya tergantung orangnya tapi aku sekarang uda enggak kayak dulu-dulu awal masuk 1 tahun 2 tahun itu kayak yang masukkan ke hati gitu kan 3 tahun 4 tahun sekarang masuk kanan keluar kiri jadi uda kayak agak bandal gitulo yakan namanya uda lama memang kayak gitu ya” (I. W, Wawancara, 27 September 2022)

Dari hasil pemaparan informan 1 peneliti dapat menyimpulkan bahwa informan 1 sudah mulai terbiasa dengan tempat kerjanya, diawal bekerja informan 1 merasa terkejut dengan keadaan tempat kerja namun seiring berjalannya waktu informan 1 mulai terbiasa.

- **Kepuasan kerja**

Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan moral kerja, disiplin, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Yang dapat dilihat dari hasil wawancara dengan kedua informan mengenai kepuasan kerja yang mereka rasakan, berikut hasil wawancara dengan kedua informan:

Informan 1 “kepuasannya disini peraturannya gak terlalu ketat, sudah, aku gak mau jadi guru inti aku mau jadi guru pendamping aja, capek lo jadi guru inti iya~ kalo jadi guru pendamping itu kan aku, sebenarnya guru pendamping aja kalau soal anak-anak yaa aku tau sikit-sikit ibaratnya” **(I. W, Wawancara, 27 September 2022)**

Informan 2 “ya~ ya karena umi memang kan e~ umi ngambil jurusan PAUD jadi umi pengen ngajar PAUD makannya umi ngajar disini~ , (tertawa), umi ngajarnya senang, happy-happy” **(J, Wawancara, 28 September 2022)**

Hasil wawancara kepada kedua informan dapat peneliti simpulkan bahwa kedua informan sudah merasa puas dengan pekerjaan mereka, tetapi ada hal lain yang membuat mereka tidak puas dengan pekerjaan mereka yang mana dapat dilihat dari cara-cara informan menjawab pada saat wawancara sedang berlangsung.

- **Informan ditegur karena melakukan kesalahan**

Melakukan kesalahan saat bekerja merupakan hal yang sangat lumrah namun namun apabila sering melakukan kesalahan yang itu-itu saja ada baiknya individu tersebut melakukan introspeksi terhadap dirinya barangkali ada beberapa hal yang harus dirubah dalam dirinya agar individu tersebut tidak melakukan kesalahan yang sama kembali dan menyebabkan individu tersebut ditegur, namun lagi-lagi peneliti menemukan bahwa hanya informan 1 yang ditegur karena melakukan kesalahan, hasil wawancara dengan informan 1 mengenai informan 1 yang ditegur:

“Walaupun sering kena repet, telat enggak disiplin pulang cepet gitukan enggak kena repet si, sebetulnya dibiarin aja cuman nanti kadang-kadang kena tegur” **(I. W, Wawancara, 27 September 2022)**

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil wawancara mengenai informan 1 yang sering ditegur karena informan 1 sudah lebih lama bekerja dan informan 1 merasa tuntutan kerja yang dijalankannya tidak sesuai dengan gaji yang informan 1 dapatkan yang menyebabkan informan 1 bekerja sesuka hatinya dan tidak disiplin yang menyebabkan informan 1 sering ditegur.

- **Job description**

Catatan tentang tugas dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan tertentu, catatan tersebut berisi tentang hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang harus dilakukan bukan tentang pemegang pekerjaannya, yang kembali lagi hanya dirasakan oleh informan 1, berikut hasil wawancara dengan informan 1 mengenai *Job description* :

“aku yang menjelaskan tapi umi Juli itu karena orang kan nanyanya sama umi juli bukan sama ku” **(I. W, Wawancara, 27 September 2022)**

Hasil dari wawancara dengan informan 1 mengenai *Job description* peneliti dapat menyimpulkan bahwa pekerjaan yang terkadang dilakukan tidak sesuai dengan *Job description* yang seharusnya.

- Kepuasan gaji

Kepuasan gaji sebagai tingkat persepsi dan perasaan seseorang baik secara positif atau negative terhadap gaji yang mereka dapatkan dan dapat memengaruhi orang tersebut dalam menjalankan pekerjaannya. Individu akan merasa terpuaskan gajinya, ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang individu pikirkan sesuai dengan semestinya, seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan, begitupun yang dirasakan oleh kedua informan yang disampaikan melalui wawancara :

Informan 1 “enggak lah ehh tapi boleh boleh jugak lah enggak enggak, ya gimana ya tapi ibaratnya (suara anak kecil teriak) walaupun tidak cukup dengan tenaga gitu, tapi itusi kami kalau dapat insentif apa kali potongannya banyak, sekolah lain gak ada potongan paling dipotong limpol kami sampai 250 ribu itulah apanya itu disini, enggak bisa si” **(I. W, wawancara, 27 September 2022)**

Informan 2 “ keknya begitulah (tertawa), ya kalau dibilang standart si standart la tapi kalo untuk kebutuhan ya kurang laa kalau standartnya ya standart dimana-mana ya gitu juganya gajinya, gaji guru TK kan murah tapi kalau ada usulan sama pemerintah mana tau yakan mahasiswa tolong dong gaji guru dinaikin gitu, tapi kalau dijalani ya ada aja rezekinya yakan terlewati semuanya, kalo gaji standart la standart” **(J, wawancara, 28 September 2022)**

Dari kedua hasil wawancara mengenai kepuasan gaji kepada kedua informan peneliti dapat menyimpulkan bahwa kedua informan merasa tidak puas dengan gaji yang mereka terima karena banyaknya potongan kedua informan juga merasa tidak puas karena tidak sesuai dengan beban kerja yang dijalankan yang menyebabkan semangat kerja kedua informan menurun.

- Informan merasa bersyukur

Informan 1 tetap ingin merasa bahagia dengan segala hal yang dilakukannya maka informan 1 tetap merasa bersyukur dengan apapun yang ada di dalam hidupnya, dapat di lihat pada saat sesi wawancara dengan cara informan 1 menjawab, berikut merupakan pemaparan mengenai rasa skukur yang disampaikan oleh informan 1:

“Kembali lagi ke bersyukur yakan tapi berkah juga walaupun gaji segitu” **(I. W, Wawancara, 27 September 2022)**

Dari pemaparan yang disampaikan informan 1 saat sesi wawancara maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa informan 1 tetap merasa bersyukur, adapun hal yang dapat ditangkap dari jawaban pada saat wawancara terdapat kata “walaupun” yang menyebabkan rasa syukur yang dirasakan informan 1 terlihat sedikit ambigu, dibalik rasa bersyukur yang dirasakan informan 1 terdapat hal yang membuat informan 1 kurang begitu puas.

- Pemberian gaji tepat waktu

Kompensasi yang diberikan setiap bulannya kepada kedua informan, berikut merupakan jawaban dari kedua informan :

Informan 1 “ tepat “ **(I. W, Wawancara, 27 September 2022)**

Informan 2 “ biasanya tepat tanggal 10 ya Umi Intan ya “ **(J, Wawancara, 28 September 2022)**

Dari pemaparan kedua informan peneliti dapat menyimpulkan bahwa gaji yang diberikan tepat waktu.

- Informan merasa tidak nyaman

Suatu perasaan dimana perasaan kurang senang, kurang lega, dan kurang sempurna dalam dimensi fisik, lingkungan serta sosial pada diri. Suatu perasaan yang sering dirasakan oleh kedua informan, yang dipaparkan ataupun disampaikan pada sesi wawancara :

Informan 1 “ satu sudah malas karena kawan-kawan yang lama uda pada keluar, nyaman tapi kadang-kadang ada kumat-kumatnya, iya, saket hati pernah lagi aku akreditasi nanges aku diklat akutu kayak udah kayak diklat dasar kayak yang bunda apa bunda risma apain itulaa aku~ akulah slah satu anggota dia kek gitu itu ngerjainnya kayak skripsi jugak kak segini (mempraktekkan ketebalan buku dengan menggunakan jari) itulah pas aku mau bimbingan terakhir kalinya buk titin nahan-nahan aku disini mau nangis aku takutnya kan aku gak lulus gitu dulu masi lemah karena baru tamat pesantren sekarang uda beda “ **(I. W, Wawancara, 27 September 2022)**

Informan 2 “ Kalau tanya soal kepuasan soal yang lain baru he’e (tertawa), sempet kaget juga yakan pas perpisahan itu ada uang uang apa pembayaran gitu, pembayaran uang makan gitu ada, apa ini belum dibayar gitu tekejut umi gitu, gak ini gak apa ya~ gak standart gitu gak apa ya~ belum persiapannya itu gitu jadi pas acara itu ini belum dibayar lo tekejut umi, ha’a~ iya persiapannya kurang itu ya umi terkejut umi kok enggak persiapan, enggak nyaman-nyaman juga ya Umi Intan ya, itu Umi Titin datang(Umi Titin pemilik dari PAUD RA MDTA ZAKHIRA) sudah begitu sajalah “ **(J, Wawancara, 28 September 2022)**

Dapat disimpulkan bahwa kedua informan merasa tidak nyaman bekerja di PAUD RA MDTA ZAKHIRA karena pegawai yang sering berganti, kurangnya persiapan ketika sedang membuat suatu *event* dan merasa kurang nyaman dengan beberapa hal yang dilakukan atasan dari kedua informan.

- Keinginan informan untuk keluar

Keinginan keluar (*turnover intention*) pada dasarnya adalah sama dengan keinginan pegawai untuk berpindah dari satu tempat kerja ketempat lain. Sama halnya dengan yang ingin dilakukan kedua informan, berikut pemaparan kedua informan :

Informan 1 “ pernah baru aja tahun lalu “ **(I. W, Wawancara, 27 September 2022).**

Informan 2 “ kayaknya pengen cari lebih lagi gitu ya (tertawa), ingin mencari yang lebih baik” **(J, Wawancara, 28 September 2022)**

Hasil dari pemaparan yang disampaikan kedua informan dapat peneliti simpulkan bahwa kedua informan memiliki keinginan yang sama untuk hal ini yaitu sama-sama ingin keluar dan mencari pekerjaan yang baru yang pastinya lebih baik, jika dilihat dari beberapa topik lainnya maka hal ini merupakan ringkasan dari topik-topik lain ada beberapa hal yang membuat kedua informan merasa tidak nyaman yang menyebabkan kedua informan ingin keluar.

- Pengalaman menyenangkan yang dirasakan informan

Dari beberapa hal yang dirasakan kedua informan tetap ada hal-hal istimewa yang membuat informan merasa senang, berikut hal menyenangkan yang informan sampaikan pada saat sesi wawancara :

Informan 1 “ jalan-jalannya kok, pengalaman yang enak itu (suara anak kecil teriak) ketika kita bersama makan bareng, nongkrong di cafe bareng begitulah cerita-cerita sharing-sharing lawak-lawak gitulah “ **(I. W, Wawancara, 27 September 2022).** Peneliti dapat menyimpulkan

bahwa tetap ada hal yang menyenangkan yang dirasakan informan walaupun hal yang menyenangkan tersebut berasal dari luar *job description*.

Kesimpulan yang dapat peneliti ambil dari hasil pemaparan-pemaparan wawancara diatas adalah kepuasan gaji sangat berpengaruh terhadap *employee morale* dapat dilihat dari topik-topik pembicaraan pada saat wawancara yang kemudian peneliti simpulkan hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurtjahjanti (2010) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan positif dimana semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula *employee morale*. Informan 1 (Intan Wahyuni) telah bekerja selama 4 tahun 3 bulan yang termasuk kedalam pegawai terlama yang bekerja di PAUD RA MDTA ZAKHIRA. Dengan silih bergantinya pegawai namun informan 1 tetap bertahan bekerja di PAUD RA MDTA ZAKHIRA sedangkan informan 2 (Juliana) baru bekerja 1 tahun di PAUD RA MDTA. Alasan kedua informan bekerja adalah untuk mencari pengalaman dan mencari uang demi kelangsungan hidup kedua informan, dikarenakan informan 1 merupakan seorang mahasiswa yang berusaha untuk membiayai kuliahnya sendiri dan informan 2 merupakan seorang *single parent* yang mencukupi kebutuhan hidupnya dan juga kebutuhan kedua anaknya. Apabila kita melihat kembali ke masa kerja kedua informan karena informan 1 bekerja lebih lama maka informan 1 merasa gaji yang ia terima tidak sesuai dengan tuntutan kerja yang dilakukannya hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ngambi (2011) yang mengatakan bahwa karyawan yang bekerja selama dua tahun atau kurang terlihat lebih termotivasi dan puas dibandingkan dengan yang telah bekerja pada periode yang lebih lama. Berbeda dengan informan 2 yang merasa biasa saja dan jika dilihat pada saat melakukan wawancara terdapat penekanan saat informan 2 berbicara bisa jadi informan 2 takut untuk mengata apa yang sebenarnya ia rasakan. Informan 1 sudah mulai terbiasa dengan tempat kerjanya, diawal bekerja informan 1 merasa terkejut dengan keadaan tempat kerja namun seiring berjalannya waktu informan 1 mulai terbiasa.

Kedua informan sudah merasa puas dengan pekerjaan mereka, tetapi mungkin ada hal lain yang membuat mereka tidak puas dengan pekerjaan mereka yang mana dapat dilihat dari cara-cara informan menjawab pada saat wawancara berlangsung dan mengenai informan 1 yang sering ditegur karena informan 1 sudah lebih lama bekerja dan informan 1 merasa tuntutan kerja yang dijalankannya tidak sesuai dengan gaji yang informan 1 dapatkan yang menyebabkan informan 1 bekerja sesuai hatinya dan tidak disiplin yang menyebabkan informan 1 sering ditegur. Pekerjaan yang terkadang dilakukan tidak sesuai dengan *Job description* yang seharusnya. Kedua informan merasa tidak puas dengan gaji yang mereka terima karena banyaknya potongan, kedua informan juga merasa tidak puas karena tidak sesuai dengan beban kerja yang dijalankan yang menyebabkan semangat kerja kedua informan menurun. Informan 1 tetap merasa bersyukur, adapun hal yang dapat ditangkap dari jawaban pada saat wawancara terdapat kata “walaupun” yang menyebabkan rasa syukur yang dirasakan informan 1 terlihat sedikit ambigu, dibalik rasa bersyukur yang dirasakan informan 1 terdapat hal yang membuat informan 1 kurang begitu puas. Gaji yang diberikan tepat waktu. Kedua informan merasa tidak nyaman bekerja di PAUD RA MDTA ZAKHIRA karena pegawai yang sering berganti kurang persiapan ketika sedang membuat suatu event dan merasa kurang nyaman dengan beberapa hal yang dilakukan atasan dari kedua informan. Kedua informan memiliki keinginan yang sama untuk hal ini yaitu sama-sama ingin keluar dan mencari pekerjaan yang baru yang pastinya lebih baik, jika dilihat dari beberapa topik lainnya maka hal ini merupakan ringkasan dari topik-topik lain ada beberapa hal yang membuat kedua informan merasa tidak nyaman yang menyebabkan kedua informan ingin keluar, tetapi ada hal yang menyenangkan yang dirasakan informan walaupun hal yang menyenangkan tersebut berasal dari luar *job description*.

Masa kerja ternyata sangat berpengaruh dengan tingkat kinerja yang dihasilkan pegawai hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwarno, SE.,MM & Karim Abadi,SE (2017) dengan judul “ Analisis Pengaruh Masa Kerja, Tingkat Pendidikan dan Sistem Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Andalan Famili Indonesia”, faktor ini dapat meningkatkan kinerja sekaligus dapat menurunkan kinerja pegawai jika tidak diperhatikan secara benar oleh pihak

PAUD RA MDTA ZAKHIRA. Jelas terlihat bahwa semangat kerja pegawai PAUD RA MDTA ZAKHIRA sering mengalami naik turun karena beberapa hal yang mempengaruhi semangat kerja pegawai, hal yang paling menonjol yang sangat terlihat adalah tingkat kepuasan gaji dari para pegawai yang belum sesuai dengan beban kerja yang pegawai PAUD RA MDTA ZAKHIRA terima yang menyebabkan karyawan menjadi tidak disiplin, mulai merasa acuh dan semangat kerja pegawai PAUD RA MDTA menjadi rendah.

5. KESIMPULAN

Kepuasan gaji sangat berpengaruh terhadap *employee morale*. Kedua informan merasa tidak puas dengan gaji yang mereka terima karena banyaknya potongan, kedua informan juga merasa tidak puas karena tidak sesuai dengan beban kerja yang dijalankan yang menyebabkan semangat kerja kedua informan menurun. Masa kerja juga berpengaruh dengan tingkat kinerja yang dihasilkan pegawai, faktor ini dapat meningkatkan kinerja sekaligus dapat menurunkan kinerja pegawai jika tidak diperhatikan secara benar oleh pihak PAUD RA MDTA ZAKHIRA. Jelas terlihat bahwa semangat kerja pegawai PAUD RA MDTA ZAKHIRA sering mengalami naik turun karena beberapa hal yang mempengaruhi semangat kerja pegawai, hal yang paling menonjol yang sangat terlihat adalah tingkat kepuasan gaji dari para pegawai yang belum sesuai dengan beban kerja yang pegawai PAUD RA MDTA ZAKHIRA terima yang menyebabkan karyawan menjadi tidak disiplin, mulai merasa acuh dan semangat kerja pegawai PAUD RA MDTA menjadi rendah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada LPPM Universitas Potensi Utama, Dekan, Serta Kaprodi Psikologi Universitas Potensi Utama. Terima kasih juga kepada para responden yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam pengumpulan data.

REFERENSI

- [1] Azka, M., & Martono, S. (2015). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Desa Se Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal. *Jurnal Madic*
- [2] Danti, F. P., Hakam, M. S., & Mukazam, M. D. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*
- [3] Hendri, E. (2010). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*
- [4] Kusuma, Y. W. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Cv. F. A. Management. *Jurnal ilmu riset manajemen*
- [5] Ngambi, H. C. (2011). The Relationship Between Leadership and Employee Morale in Higher Education. *African Journal of Business Management*

- [6] Nurjannah., Bustami, L., & Saharuddin. (2013). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Tetap Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pola Kerjasama Luwu. *Jurnal Equilibrium*
- [7] Nurtjahjanti, H. (2010). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi dan Semangat Kerja Pada Karyawan Operasional PT KAI (Persero) Purwokerto. *Jurnal Psikologi Undip*
- [8] Ogedegbe, R. J., & Bashiru, B. (2014). Fostering Employee Morale Through Effective Remuneration Practices. *European Journal of Business and Management*
- [9] Putra, D. G. E. K., & Surya, I. B. K. 2016. Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi pada Rumah Sakit Umum Premagana. *E-Jurnal Manajemen Unud*
- [10] Ramasatyanarayana, M., & Gurunadham, G. (2013). Employee Morale and Job Satisfaction In Banks (A Study With Reference to Public and Private Sector Banks). *Asian Journal of Science and Technology*
- [11] Safitri, D. E., Haryadi. S., & Prihastuty. R. (2014). Influence of the Compensation By the Company Giving Satisfaction to Employee Morale In TPKS. *Journal of Social and Industrial Psychology*
- [12] Sania, U., Kalpina, K., & Javed, H. (2015). Diversity, Employee Morale and Customer Satisfaction: The Three Musketeers. *Journal of Economics, Business and Management*
- [13] Saputra, R. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja, Aparatur Pemerintahan Di Dinas Koperasi, Usia Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal S-1 ilmu pemerintahan*
- [14] Siwi, G., Taroreh, R. N., & Dotulong, L. O. H. (2016). Pengaruh Kepuasan Gaji, Promosi Jabatan, Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado. *Jurnal EMBA*
- [15] Sudita, I. N. (2015). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Studi Kasus Pada Bidang Praktek Swasta Di Kabupaten Sleman. *Jurnal bisnis dan ekonomi*
- [16] Sumampouw, Sicillia Emma, Sontje Manuel Sumayku dan Johny Andre Frederik Kalangi (2016), Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara, Tbk, *Jurnal Administrasi Bisnis*
- [17] Tiwari, U. (2014). A Study On Employee Morale and its Impact On Employee Efficiency At Jaypee Cement Plant Rewa (M.P). *Abhinav Internasional Monthly Refereed Journal Of Research In Management & Technology*