

Kepuasan Kerja Pegawai Wanita yang Menjalani *Long-Distance Marriage* di Lapas Perempuan

(Job Satisfaction of Women Employees Undergoing Long-Distance Marriage Working in Women's Prison)

TIARA TRI WULANDARI¹, LISTYA ISTININGTYAS¹

**¹Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikri
Kemuning, Kota Palembang, Sumatera Selatan**

Email: tiaratriwulandari275@gmail.com, listyaistiningtyas_uin@radenfatah.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai yang menjalani *long-distance marriage* di Penjara Perempuan. Penjara merupakan tempat untuk membina narapidana sampai selesai menjalani masa tahanan, pegawai bertugas untuk mempersiapkan narapidana kembali ke lingkungan masyarakat. Selain mengemban tugas di penjara, pegawai wanita yang menjalani *Long distance marriage* memiliki tanggung jawab lebih dalam mengurus pekerjaan rumah dan keluarga. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Subjek utama berjumlah empat orang yang merupakan pegawai perempuan yang sudah menikah dan berhubungan jarak jauh dengan pasangan. Ada delapan orang informan lain yang terdiri dari rekan kerja, narapidana dan staff kepegawaian penjara perempuan. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Berdasarkan data penelitian dapat disimpulkan bahwa keempat subjek sudah merasa puas dalam bekerja yang tampak dari tanggung jawab subjek melaksanakan pekerjaannya, subjek merasa nyaman dengan lingkungan kerja, serta adanya dukungan kerja baik dari atasan maupun rekan kerja. Rasa puas ini yang menyebabkan subjek tetap bertahan dengan posisi pekerjaannya sekarang. Rekan kerja merupakan hal yang paling berpengaruh dalam kepuasan kerja subjek hal ini tampak Ketika subjek percaya dan bercerita tentang masalah yang dialami kepada rekan kerjanya, *Long distance marriage* membuat subjek menghargai waktu; waktu keluarga dihabiskan untuk jalan-jalan bersama
Kata kunci : Kepuasan Kerja; *Long-Distance Marriage*; Pegawai Wanita

Abstract: This study aims to determine the job satisfaction of employees who undergo long-distance marriages in Women's Prisons. Prison is a place to foster convicts until they have finished serving their prison term; employees are tasked with preparing convicts to return to society. Apart from carrying out their duties in prison, female employees who undergo long-distance marriages have more responsibilities in caring for housework and family. This research is qualitative research with a descriptive approach. The main subjects are four married female employees with a long-distance relationship with their partners. Eight other informants were co-workers, inmates, and female prison staff. Methods of data collection using interviews, observation, and documentation. Based on the research data, it can be concluded that the four subjects are satisfied at work, which can be seen from the responsibilities of the subjects carrying out their work, the issues feeling comfortable with the work environment, and the existence of work support from superiors and co-workers. This satisfaction causes the subject to persist with his current job position. Colleagues are the most influential thing in the subject's job satisfaction. They have seen when the issue believes and tells about the problems experienced to his co-workers. Long-distance marriage makes the subject value time; family time is spent traveling together.

Keywords: *Job Satisfaction; Long-Distance Marriage; Female Employees*

PENDAHULUAN

Manusia merupakan komponen terpenting dalam suatu organisasi. Hal tersebut didukung oleh beberapa peneliti untuk mencapai tujuan organisasi yang membutuhkan sumber daya manusia sebagai pelengkap suatu keberhasilan di setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan yang membutuhkan tenaga dan juga pikiran manusia. Pada perkembangan globalisasi saat ini banyak instansi atau perusahaan yang dituntut untuk memaksimalkan kinerja pegawai. Untuk mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) merupakan hal utama yang perlu diperhatikan perkembangannya karena adanya SDM yang baik dan profesional sangat membantu memaksimalkan kinerja suatu perusahaan (dalam Permadi, 2021). Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Kristiantidkk., (2021) keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan instansinya ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya untuk menjaditolak ukur untuk pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara di atas peneliti mendapatkan bahwa subjek nyaman saat kerja ya walaupun subjek masih merasa bosan. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sunarta, 2019) Pegawai ada kalanya mengalami yang Namanya rasa bosan dalam bekerja, hal ini akibat dari jenis pekerjaan yang dilakukanya monoton dari waktu ke waktu bahkan banyak pegawai yang sudah puluhan tahun sejak pertama kerja diangkat sebagai pegawai hanya mengerjakan satu jenis

pekerjaan yang sama. Pegawai yang memiliki karakter tersebut menganggap bahwa pekerjaan yang dihasilkannya sudah dapat diperkirakan sebelumnya sehingga tidak memberikan tingkat kepuasan yang tinggi dibandingkan dengan pekerjaan yang sulit dan menantang.

Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan setia kepada organisasi tempat ia bekerja dan menunjukkan ekspresi wajah yang ceria saat bekerja. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja tidak tercapai maka perilaku pegawai yang cenderung negatif. Seperti, pegawai malas dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak hadir tepat waktu, sering bolos saat kerja, dan asyik bermain Handphone saat jam kerja berlangsung (dalam Astuti, 2021). Lunthas (2011) mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dilihat sama pentingnya dengan pekerjaannya saat ini. Secara umum kepuasan kerja adalah sikap karyawan yang paling penting dan sering dipelajari. Menurut Sutrisno (2020) yang menjadi faktor penyebab pegawai itu memiliki kepuasan kerja ada 4 faktor yaitu faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial. Lunthas (2011) menyatakan bahwa ada lima dimensi dalam kepuasan kerja yaitu, Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*), Gaji (*Pay*), Kesempatan promosi (*Promotion opportunities*), Pengawas (*supervision*), dan Rekan kerja (*Coworkers*). Sedangkan menurut Spector (dalam Surajiyo, 2020) mengemukakan dimensi yang dapat dijadikan

sebagai ukuran untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja, yaitu gaji, promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karier juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, supervisi (hubungan dengan atasan), tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi

Kepuasan kerja juga memiliki dampak sehingga membuat karyawan tidak puas terhadap pekerjaannya seperti halnya yang dikemukakan oleh Robbins (2019) yaitu, 1) *exit* merupakan respon keluar yang mengarahkan perilaku ke arah untuk meninggalkan perusahaan termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri, 2) *voice* merupakan respon suara yang termasuk aktif dan konstruktif dalam mencoba memperbaiki kondisi termasuk mengusulkan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan dan melakukan beberapa bentuk kegiatan serikat, 3) *loyalty* merupakan tanggapan loyalitas yang berarti pasif tetapi optimis menunggu untuk kondisi membaik dan termasuk berbicara untuk organisasi dalam menghadapi kritik eksternal dan mempercayai organisasi serta manajemen untuk melakukan hal yang benar, 4) *neglect* merupakan tanggapan untuk mengabaikan *passive* sehingga memungkinkan kondisi yang memburuk dan termasuk absensi kronis serta keterlambatan, mengurangi usaha dan peningkatan tingkat kesalahan.

Lembaga pemasyarakatan yang disingkat menjadi LAPAS adalah bagian dari unit pelaksana teknis di jajaran Kementrian

Hukum dan Hak Asasi Manusia (HAM) yang memiliki peran utama dalam melaksanakan pemasyarakatan narapidana/anak didik. Fungsi LAPAS yaitu melakukan fungsi pembinaan yang merupakan proses pemasyarakatan sebagai wujud pembaharuan pidana yang dikenal dengan penjara juga merupakan suatu proses pembinaan narapidana yang memandang narapidana sebagai makhluk tuhan, individu dan anggota masyarakat. Tujuan dilaksanakannya pembinaan narapidana dengan sistem pemasyarakatan yaitu untuk menjadikan narapidana sebagai manusia seutuhnya, seperti yang telah ditetapkan dalam pembangunan nasional melalui pendekatan dalam memantapkan iman dan membina mereka supaya mampu berintegrasi kembali di dalam kehidupan sehari-hari setelah menjalani masa pidananya (dalam Astuti, 2021).

Lembaga pemasyarakatan perempuan kelas II A di Palembang memiliki beberapa pegawai perempuan yang menjalani hubungan jarak jauh dengan pasangannya. Dengan memilih untuk menjalani *long distance marriage* membuat pegawai tersebut susah untuk mengatur waktu berkumpul dengan keluarganya. Dimana beberapa penelitian telah menyimpulkan bahwa hubungan antara pekerjaan dan keluarga sangat saling tergantung dan dinamis (dalam Yuwono dkk., 2020). Dimana faktor-faktor di dunia kerja mempengaruhi kehidupan keluarga dan sebaliknya. Tingkat partisipasi tenaga kerja wanita di berbagai sektor pekerjaan dan diidentifikasi mengalami peningkatan dari tahun ke tahun.

Pistole (dalam Ramadhini & Hendriani, 2015) yang mengatakan *long distance marriage* adalah situasi pada saat pasangan terpisah secara fisik. Dimana salah satu dari pasangan yang bekerja di suatu tempat untuk kepentingan tertentu. Salah satu contohnya adalah suami yang tugas kerjanya dipindahkan ke luar kota oleh perusahaan tempat ia bekerja sedangkan istri harus tetap di daerah asal sehingga harus menjalani hubungan jarak jauh. Pada umumnya mereka memilih kondisi tersebut demi mempertahankan profesi dan pekerjaan di bidangnya masing-masing. Pendapat di atas dipertegas kembali oleh MC Bride dan Bergen (dalam Rachman, 2017) mendefinisikan tentang hubungan jarak jauh dalam konteks pernikahan disebut dengan *Long Distance marriage* merupakan suatu kondisi di mana pasangan suami istri tinggal di lokasi yang berbeda selama hari kerja dan terkadang juga untuk waktu yang cukup lama hal tersebut dilakukan demi kepentingan karir pada pasangan

Menurut Gerstel dan Gross (dalam Ponzetti, 2003) ada dua tipe pasangan yang menjalani pernikahan jarak jauh, yaitu :

1. Pasangan *adjusting* merupakan pasangan suami istri dengan usia pernikahan yang masih muda serta menjalani pernikahan jarak jauh di awal pernikahan yang memiliki anak dan tidak memiliki anak.
2. Pasangan *established* merupakan pasangan suami istri yang usia pernikahannya itu sudah lama bersama

dan yang sudah memiliki anak dewasa yang bahkan sudah keluar dari rumah.

Berdasarkan hasil wawancara awal dan juga observasi yang sudah dilakukan oleh peneliti keempat subjek nyaman dengan posisi pekerjaan yang sekarang walaupun mereka harus mengemban dua tugas sekaligus yaitu bekerja dan mengurus rumah tangga serta mengurus anak sendiri Ketika berada jauh dari suaminya. Tetapi hal tersebut berbeda dengan kenyataan yang ada dilapangan bahwa keempat subjek pernah terlambat untuk datang ke kantor karena harus mengantarkan anaknya ke sekolah dan mengantarkan anaknya sakit ke dokter. Sehingga hal tersebut belum memenuhi kepuasan kerja dengan ciri-ciri dari kepuasan kerja tersebut. Yang selalu datang tepat waktu, tidak mengeluh terhadap tugas dan pekerjaan, selalu semangat dalam bekerja. Tetapi keempat subjek senang dalam melakukan pekerjaannya, betah berada ditempat kerja dan mempunyai hubungan harmonis dengan pegawai lainnya dan atasan (Irmayani, 2022).

Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi yang merupakan dimensi-dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dari fenomena diatas tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kepuasan kerja pegawai wanita karena penulis menganggap hal tersebut penting untuk diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai yang menjalani *long distance marriage* di lapas perempuan. Dan dengan adanya penelitian ini

diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menambah ilmu dan mengembangkan penelitian di bidang psikologi islam serta memberikan informasi mengenai kepuasan kerja pegawai yang menjalani long distance marriage.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Menurut Sudaryono (2016) penelitian Deskriptif ditunjukkan untuk mendeskripsikan suatu keadaan atau fenomena-fenomena apa yang ada. Penelitian deskriptif dapat berhubungan kasus-kasus tertentu atau suatu populasi yang cukup luas. sedangkan menurut Best (dalam Sukardi, 2018) mengatakan bahwa penelitian deskriptif merupakan penelitian yang tujuannya berusaha untuk menggambarkan dan menginterpretasikan objek sesuai dengan apa adanya.

Responden Penelitian. Dalam menentukan subjek penelitian peneliti memiliki beberapa karakteristik, sebagai berikut :

1. Pegawai perempuan yang sudah menikah di Lapas Perempuan Kelas II A Palembang.
2. Pegawai perempuan yang menjalani long distance marriage di Lapas Perempuan Kelas II A Palembang.
3. Pegawai perempuan yang bersedia menjadi partisipan dalam penelitian ini.

Prosedur Penelitian. Metode pengumpulan data merupakan langkah yang

paling strategis dalam suatu penelitian karena tujuan utama dilakukannya penelitian untuk mendapatkan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian kualitatif ini dilakukan dengan berbagai cara yaitu, Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi.

Metode Analisis Data. Menurut Bogdan & Biklen (dalam Moleong, 2018) adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, memilih menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistesisikannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan Teknik Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2019) yaitu pengumpulan data dilakukan secara langsung dan setelah selesai pengumpulan data pada periode tertentu. Dan menurut Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2019) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interkatif atau berlangsung secara terus- menerus sampai tuntas sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam teknik analisis data model Miles dan Huberman sebagai berikut :

Pengumpulan Data. Pengumpulan data dilakukan sehari-hari, mungkin berbulan-bulan untuk memperoleh banyak data. Pada tahap awal peneliti melakukan observasi di lingkungan kerja subjek semua yang dilihat di dokumentasikan (dalam Sugiyono, 2019).

Reduksi Data. Data yang diperoleh ketika peneliti turun ke lapangan dalam jumlah yang cukup banyak oleh karena itu perlu di catat secara teliti dan rinci. Dengan reduksi data maka merangkum, memilih hal-hal pokok yang fokus pada hal-hal yang penting setelah itu dicari tema dan polanya (dalam Sugiyono, 2019).

Penyajian Data. Setelah data di reduksi maka langkah selanjutnya adalah mendisplay data. Dalam penelitian kualitatif penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dalam hal ini Millen dan Huberman (dalam Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang berbentuk naratif.

Verification. Langkah yang keempat menurut Sugiyono (2019) analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja pegawai dan faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yang menjalani *long distance marriage* di Lapas Perempuan Kelas II A Palembang. Dengan subjek pegawai yang menjalani hubungan jarak jauh dengan pasangannya dan merupakan pegawai di Lapas Perempuan Kelas II A Palembang. Berdasarkan hasil informasi yang telah melalui proses analisa dan reduksi dari keempat subjek tersebut dengan data tambahan

dari beberapa informan. Keempat subjek merupakan pegawai di Lapas Perempuan Kelas II A Palembang yang sedang menjalani hubungan jarak jauh dengan pasangannya.

Pernikahan jarak jauh dilakukan karena pasangan suami-istri yang sama-sama bekerja tidak bisa izin dan keluar begitu saja harus mengikuti prosedur yang ada. Subjek FS suaminya bekerja sebagai Polri yang sedang dinas di OKU, Subjek FA suaminya menjadi karyawan swasta di salah satu PT yang ada di kota Karawang, Subjek NL suaminya bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil di salah satu SMP Negeri di kota Pagaralam, dan Subjek DN suaminya bekerja sebagai karyawan swasta di salah satu PT. di kota Lampung dimana pasangannya hanya bisa pulang untuk menemui keempat subjek disaat waktu libur kerja dengan waktu yang terbatas seperti pada subjek FS, FA, dan DN suaminya libur kerja hanya 3 sampai 4 hari saja sedangkan pada subjek NL waktu untuk bertemu dengan suaminya bisa sampai satu minggu.

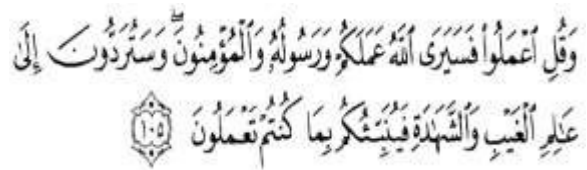
Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti dengan keempat subjek didapatkan bahwa subjek merasakan sedih terutama saat mereka mengandung dimana seorang ibu hamil ingin selalu dekat dengan suaminya supaya bisa ada yang pengertian dan jadi tempatnya manja tetapi karena jauh subjek FS, FA dan DN tidak bisa merasakan hal tersebut dan pada Subjek NL merasakan sedih karena hanya tinggal sendirian di kota Palembang dengan usia pernikahan yang masih sangat muda dan juga

subjek FS dan FA pernah datang terlambat karena harus mengurus anaknya dirumah tetapi pada subjek NL tidak pernah datang terlambat dan juga pada subjek DN telat bekerja karena urusan anak yang sakit dan mengharuskan mengantarkan anaknya ke dokter sendiri dimana suaminya sedang berjadwaluar kota tetapi mereka kuat karena memikirkan anak yang ada dalam kandungannya jika ibunya sedih maka bayi yang ada didalam kandungan juga akan merasakan kesedihan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya didapatkan bahwa keempat subjek menjalani hubungan jarak jauh dengan pasangannya atau yang dikenal dengan *long distance marriage*. Dikarenakan dari faktor pekerjaan dimana pasangannya juga bekerja diluar kota Palembang. Hal tersebut selaras dengan teori dari Kaufmann (2000) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan seorang individu yang menjalani hubungan jarak jauh adalah faktor pendidikan dan pekerjaan. Dengan keempat subjek bekerja sebagai pegawai dan penjaga tahanan di Lapas Perempuan Kelas II A Palembang membuat mereka jauh dari pasangannya karena tugas dan tuntutan seorang PNS yang bersedia ditempatkan dimana saja maka dari itu keempat subjek sudah tau konsekuensinya dan bertanggung jawab atas pilihan hidupnya walaupun itu semua harus dijalankan dengan keterpaksaan tetapi karena keadaan yang membuat mereka harus bisa menerima itu semua. Hal tersebut tercantum dalam Undang-

undang NO. 5 Tahun 2014 tentang ASN yang mana pegawai ASN wajib bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) (Menpanrb, 2021).

Kemudian, bekerjalah kamu maka kamu akan mendapatkan kebaikan seperti firman Allah dalam QS. At-Taubah ayat 105:



Artinya: Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu’min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Kepuasan kerja menurut Hasibuan, (2020) adalah sikap emosional yang menyenangkan dari seseorang dan orang tersebut mencintai pekerjaannya. Hal tersebut selaras dengan Ganyang (2014) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, baik berupa perasaan yang menyenangkan dan tidak menyenangkan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas keempat subjek nyaman dengan posisi pekerjaan mereka sekarang karena jam kerja. Jam kerja subjek FS dan FA dari senin sampai sabtu sedangkan pada subjek NL dan DN jadwalnya tidak tentu tetapi setelah dua hari

kerja subjek NL dan DN dua hari libur serta didukung dengan mayoritas pegawai yang ada di Lapas Perempuan Kelas II A Palembang ini adalah perempuan. Selain itu juga ada fasilitas yang mendukung untuk menunjang kinerja pegawai yang diberikan oleh atasan seperti pada subjek FS yang merasa cukup dengan fasilitas ia butuhkan ada semua seperti ATK dan Printer, Subjek FA diberikan fasilitas berupa HT untuk berkomunikasi dengan rekan kerja yang dialam, subjek NL dan DN merasa sudah terpenuhi juga fasilitas yang ia butuhkan seperti HT dan tongkat hitam yang digunakan saat berkeliling mengecek blok tahanan dengan itu maka dapat membuat pegawai merasa puas dalam melakukan pekerjaannya. Hal itu selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo, 2016) yang mengatakan bahwa yang menjadi salah satu penyebab pegawai puas dalam bekerja adalah pemenuhan kebutuhan (need Fulfillment).

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya didapatkan bahwa aspek yang paling kuat untuk mendukung kepuasan kerja pegawai adalah yang saling membantu dan bekerjasama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan keempat subjek tidak pernah berkonflik dengan rekan kerjanya. Dan juga pada subjek FS jarang untuk bercerita kepada rekan kerjanya tentang masalah pribadinya dan lebih sering bercerita yang lucu-lucu, sedangkan subjek FS, DN, dan NL sering bercerita tentang masalah yang mereka harus jauh dari pasangan dan seringkali juga

menceritakan rekan kerja yang lainnya. Hal tersebut selaras dengan Horald E. Burt yang dikutip oleh As'ad (dalam Sudrajat, 2021) yang mengatakan bahwa faktor hubungan antar pegawai, sikap orang terhadap pekerjaannya dan faktor-faktor luar dapat menimbulkan kepuasan kerja seorang pegawai.

Pada tema promosi jabatan Pegawai yang ada di Lapas Perempuan Kelas II A Palembang yang ingin mengikuti promosi jabatan harus memenuhi syarat-syaratnya terlebih dahulu tergantung posisi pekerjaan apa yang sedang dibutuhkan dan membuka pegawai untuk melakukan promosi jabatan. Keempat subjek belum pernah mendapatkan promosi jabatan karena pangkat kerjanya belum memenuhi syarat untuk ikut promosi jabatan tetapi tidak pada subjek FS yang sudah bisa ikut promosi jabatan dengan golongan 3A tetapi subjek tidak mengikuti itu karena jam kerjanya akan lebih banyak dari pegawai biasa sedangkan subjek FA pangkat 2b, subjek NL 2b, dan subjek DN masih jadi pengatur muda tingkat satu (dalam Hartati, 2020). Hal tersebut selaras dengan teori Setiani (dalam Pratama, 2022) salah satunya adalah kesempatan yang sama diberikan kepada setiap pegawai untuk ikut promosi jabatan yang serius semkan banyak jumlahnya. Promosi yang erat berkaitan dengan status dan pendapatan bertambah besar. Kemudian, berdasarkan hasil penelitian diatas peneliti mendapatkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh atasan di Lapas Perempuan Kelas II A Palembang baik serta selalu

melakukan komunikasi dalam pengambilan keputusan yang melibatkan pegawai- wainya secara langsung dan selalu memberikan masukan dan nasehat secara langsung kepada orang bermasalah yang bersangkutan langsung dipanggil supaya tidak menyinggung perasaan pegawai yang lain dimana mayoritas pegawai yang ada di Lapas Perempuan Kelas II A Palembang ini adalah perempuan yang mempunyai perasaan yang sensitif dan mudah tersinggung. Selain itu juga dukungan kerja yang diberikan atasan kepada keempat subjek adalah dengan mengarahkan dan memberitahukan mana yang salah dan benar dan mendiskusikannya serta memberikan semangat. Dukungan kerja atau dalam organisasi dikenal dengan dukungan organisasi seperti yang dikemukakan oleh Susskind (2000) yang berpendapat bahwa dukungan organisasi dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi pekerja yang berhubungan dengan pelanggan, sehingga dapat dikatakan bahwa dukungan organisasi dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Selanjutnya, pada tema finansial untuk sistem pemberian gaji yang ada di Lapas Perempuan Kelas II A Palembang sesuai kinerja dan absensi pegawai serta penilaian kinerja yang dilakukan oleh atasan. Apabila kinerja pegawai tersebut baik dengan menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik maka pegawai tersebut berhak mendapatkan gaji dan tunjangan kinerja yang *full* dan jika tidak maka pegawai tidak mendapatkan gaji yang *full*. Keempat subjek

mengatakan bahwa dengan gaji yang mereka terima sudah cukup untuk memenuhi semua kebutuhannya karena pasangan mereka juga bekerja sehingga uang gaji subjek tidak sepenuhnya digunakan tetapi hanya untuk keperluan rumah. Seperti pada subjek FS yang uang gaji digunakan untuk keperluannya seperti belanja, menabung dan membantu untuk kebutuhan rumah juga, Subjek FA uang gajinya digunakan untuk keperluan sehari-hari sedangkan uang gaji pasangannya digunakan untuk menabung dan mencicil kreditan rumah, subjek NL dan DN uang gajinya digunakan untuk kebutuhannya sendiri dan uang pasangannya untuk keperluan pasangannya sendiri dan menabung. Peraturan di atas semuanya sudah tercantum dalam BPK (badan pengaturan keuangan) No. 10 tahun 2021. Selain itu juga menurut keempat subjek dan informan tahu gaji seseorang sangat mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja karena apabila gaji yang diterima kurang atau tidak sesuai dengan kinerjanya sehingga membuat pegawai malas dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut selaras dengan teori dari Dessler (dalam Indrasari dkk., 2018) mengatakan bahwa untuk menentukan skala gaji ada beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu faktor hukum dalam faktor ini gaji yang harus dibayar itu sudah diatur dalam undang-undang yang meliputi segi upah minimum, tarif lembur dan tunjangan dan faktor serikat buruh dan Undang-undang hubungan tenaga kerja yaitu adanya tawar menawar antara serikat buruh dengan mempekerjakan selanjutnya ada

faktor kebijakan, faktor pemberian kompensasi mempengaruhi upah yang dibayar.

Selanjutnya, pada tema *long distance marriage* berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti didapatkan bahwa keempat subjek mengatakan komunikasi itu penting dalam suatu hubungan terutama hubungan jarak jauh disaat sudah menikah. Keempat subjek melakukan komunikasi dengan pasangannya menggunakan aplikasi Whatsapp untuk melakukan telpon ataupun *video call* disaat jam istirahat kerja ataupun saat sudah berada dirumah disaat semua pekerjaan rumah sudah selesai. Setelah itu waktu subjek untuk berdua dengan pasangannya itu susah untuk dilakukan karena mereka sudah mempunyai anak dan lebih mementingkan kebersamaan dan kebahagiaan anaknya daripada kebahagiaan mereka sendiri tetapi berbeda dengan subjek NL yang bisa menghabiskan waktu berdua dengan pasangannya walaupun bertemunya hanya sebentar saja. Hal tersebut selaras dengan teori Sadarjoen (2005) mengatakan bahwa yang menjadi pusat komunikasi adalah usaha untuk hidup harmonis satu sama lain. Kegiatan yang dilakukan oleh keempat subjek saat berkumpul dengan pasangannya adalah dengan berjalan-jalan ke mall dengan bermain *playground* bersama anak dan belanja bulanan ke supermarket. Dan pernyataan diatas didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tamba, (t.t.) bahwa komunikasi berperan penting dalam hubungan suami istri terkhusus bagi yang

menjalani hubungan jarak jauh. Komitmen pasangan bukan hanya terbatas dengan komunikasi saja tetapi menjaga perasaan, pikiran dan intensitas pertemuan yang sudah dijadwalkan. Stenberg (dalam Akhmad, 2021) mengatakan bahwa komitmen adalah hal yang membuat seseorang mau terikat dengan seseorang dan bersamanya hingga akhir perjalanan. Komitmen yang dibuat untuk disepakati dalam pernikahan supaya dapat membantu pasangan suami istri agar tetap rukun dalam membangun keluarga yang harmonis.

Pada tema produktivitas kerja ketiga subjek memiliki pencapaian sedangkai pada subjek NL tidak pernah mencapai sesuatu sebagai penjaga tahanan sedangkan pada subjek FS dan FA mengikuti kegiatan WBK (wilayah bebas korupsi) dengan mengikuti tes dan pada subjek DN dengan hadir setiap kerja merupakan suatu pencapaian bagi dirinya. Hal tersebut selaras dengan pendapat dari Sutrisno (2020) yang menjadi salah satu dampak dari kepuasan kerja adalah produktivitas dengan mencapai sesuatu serta kenaikan dalam prestasi. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andika dkk., (2019) bahwa apabila pegawai tersebut puas dalam bekerja maka produktivitas kerjanya meningkat dan sebaliknya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa keempat subjek puas dalam bekerja walaupun

mereka menjalani *long distance marriage*. Dimana yang menjadi faktor penyebab keempat subjek merasakan kenyamanan saat bekerja walaupun jauh dari pasangan adalah lingkungan kerja yang termasuk kedalam faktor sosial yang baik dan bisa dijadikan rumah kedua mereka serta bisa menghibur keempat subjek di saat sedang memikirkan pasangannya dan juga ketiga subjek saat hamil tidak ditemani suaminya karena suaminya sedang bekerja di luar kota tetapi suami keempat subjek menemani disaat subjek melahirkan karena sudah mengambil cuti sebelumnya. Akan tetapi hal tersebut tidak dirasakan oleh subjek NL yang belum mempunyai anak. Kemudian yang menjadi dimensi-dimensi yang paling mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yang menjalani long distance marriage itu adalah rekan kerja terbukti dari hubungan keempat subjek dengan rekan kerjanya baik dan saling membantu disaat ada masalah dalam bekerja serta bisa dijadikan tempat subjek untuk cerita karena hal itulah membuat subjek nyaman dan bertahan dengan pekerjaan yang sekarang.

Perasaan puas subjek berdampak pada kinerja keempat subjek yang produktif dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tidak pernah datang terlambat, tidak pernah bolos saat bekerja, mampu berkerja sama dengan pegawai lainnya di Lapas Perempuan Kelas II A Palembang dan selalu meminta izin kepada atasan jika harus keluar kantor disaat jam kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, I. (2021). *Distant Love*. CV Olympus Group.
- Andika, R., Widjarnako, B., & Ahmad, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189–205.
- D. G. M. Astuti, N. M. D. A. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada LAPAS Kelas IIB Singaraja. *Jurnal Manajemen*, 7(2), 255–263.
- Ganyang, M. T. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. In Media.
- Handoko. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hanurawan, F. (2019). *Psikologi Sosial Terapan dan Masalah-Masalah Sosial*. Rajawali Press.
- Hartati, S. (2020). *Gender Dalam Birokrasi Dalam Birokrasi Pemerintahan*. Scopindo Media Pustaka.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Indrasari, M., Pintakhari, B., & Kartini, I. A.

- N. (2018). EVALUASI KINERJA PEGAWAI: Tinjauan Aspek Kompensasi, Komunikasi Dan Jenjang Karier. Unitomo Press.
- Irmayani, N. W. D. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Deepublish.
- Kaufmann, M. H. (2000). Relational Maintenance in Long Distance Relationships : Staying Close. Faculty Of Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Lunthas, F. (2011a). Organizational Behavior (12 ed.). Paul Ducham.
- Menpanrb, H. (2021, Oktober 7). Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Menpan.Go.Id.
- Moleong, L. J. (2018). Metode Penelitian Kualitatif. PT Remaja Rosdakarya.
- Permadi, P., & Kusuma, M. (2021). Prayogi Permadi 1) , Merta Kusuma 2) 1),2). 2(2), 142–153.
- Ponzetti, J. J. (2003). International Encyclopedia of Marriage and Family 2nd Edition. Mcmillian Reference.
- Pratama, A. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Rachman, I. P. (2017). Dampak Dari Pernikahan Jarak Jauh. Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 1672–1679.
- Rahman, M. (2017). Ilmu Administrasi (Sobirin, Ed.; 1 ed.). CV Sah Media.
- Ramadhini, S., & Hendriani, W. (2015). Gambaran Trust Pada Wanita Dewasa Awal yang Sedang Menjalani Long Distance Marriage. Jurnal Psikologi Klinis & Kesehatan Mental, 14–19.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior. Pearsen Education.
- Sadarjoen, S. S. (2005). Psikologi Perkembangan. PT. Roesdakarya.
- Setyawati Kristianti, L., Affandi, A., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA PURWAKARTA.
- Sudaryono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan. Kencana.
- Sudrajat, A. R. (2021). Perilaku Organisasi Sebagai Suatu Konsep dan Analisis (Sahban, Ed.). Nilacakra.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Sukardi. (2018). Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya. Bumi Aksara.
- Supatmi, I., & Masykur, A. M. (2018). “Ketika Berjauhan adalah Suatu Pilihan” Studi Fenomenologi Pengalaman Istri Pelaut yang

- Menjaani Pernikahan Jarak Jauh (Long Distance Marriage). *Jurnal Empati*, 7(1), 288–294.
- Surajiyo, Nasruddin dan Paleni, H. (2020). Penelitian Sumber Pengertian, Teori, Daya dan Manusia,
- Susskind, A. M., Borchgrevink, C. P., Kacmar, Km., & Brymer, R. A. (2000). Customer Service Employyes Behavioral Intentions and Attitudes : An Examination of Construct Validity and A Part Model. *Hospital Management*, 53–77.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Tamba, E. J. (t.t.). Maintaining Relationship Komunikasi Suami Istri Pasangan Jarak Jauh MAINTAINING RELATIONSHIP KOMUNIKASI SUAMI ISTRI PADA PASANGAN BEKERJA YANG TINGGAL BERJAUHAN.
- Yuwono, T., Novitasari, D., Asbari, M., & Tinggi Ilmu Ekonomi Insan
- Pembangunan, S. (2020). Peran Organizational Commitment terhadap Hubungan Work-Family Conflict dan Kepuasan Kerja Karyawan Wanita di Kota Seribu Industri Tangerang. ~ 524 ~ *IA*, 2(1)