

## **Kepuasan Kerja Pada Terapis Dalam Menangani Anak Berkebutuhan Khusus**

**Koresta Kurniawan<sup>1</sup>**

*Program Studi Psikologi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Mulawarman Samarinda*

**ABSTRACT.** *This study aims to determine how job satisfaction of therapists in dealing with children with special needs. Where social work like this is certainly required to have knowledge, good personality and have a high human spirit. The therapist profession is always faced with various kinds of problems that exist in the work environment as a therapist. Researchers used qualitative research with a case study approach. Researchers used the snowball sampling technique, the method of data collection in this study used observation and in-depth interviews with the four therapists. where this research uses a subject that has been working for four years. The results of this study indicate that the four subjects basically want a salary that is more appropriate again because work in social fields such as this consumes a lot of energy and is required to always be patient in each therapy session, working conditions are also quite influential on the four subjects where when the lights go out feel the inconvenience at work has an impact on the performance that is less stable, besides when the four subjects have conflicts in the work environment support comes from coworkers such as providing support in the form of motivation, personality suitability that makes the four subjects in this study namely DK, YK, PY and DH can survive until now and run his profession as a therapist for children with special needs.*

**Keywords:** *job satisfaction, child therapist with special needs*

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja pada terapis dalam menangani anak berkebutuhan khusus. Dimana pekerjaan sosial seperti ini tentunya dituntut memiliki ilmu pengetahuan, keperibadian yang baik dan memiliki jiwa kemanusiannya yang tinggi. Profesi terapis selalu dihadapkan dengan berbagai macam persoalan yang ada di lingkungan pekerjaan sebagai terapis. Peneliti menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Peneliti menggunakan teknik snowball sampling, metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi dan wawancara mendalam dengan ke empat terapis. dimana penelitian ini menggunakan subjek yang telah lama bekerja selama empat tahun. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ke empat subjek pada dasarnya menginginkan gaji yang lebih sesuai lagi karena pekerjaan dibidang sosial seperti ini menguras banyak energi dan dituntut selalu sabar dalam setiap sesi terapinya, kondisi kerja juga cukup berpengaruh terhadap keempat subjek dimana pada saat kondisi lampu padam merasakan ketidaknyamanan pada saat bekerja ini berdampak pada kinerja yang kurang stabil, selain itu disaat keempat subjek memiliki konflik di lingkungan pekerjaan dukungan datang dari rekan kerja seperti memberikan dukungan dalam bentuk motivasi, kesesuaian kepribadian yang membuat keempat subjek dalam penelitian ini yaitu DK, YK, PY dan DH dapat bertahan hingga saat ini dan menjalankan profesinya sebagai terapis anak berkebutuhan khusus.

**Kata kunci:** *kepuasan kerja, terapis anak berkebutuhan khusus*

---

<sup>1</sup> Email: korestakurniawan@gmail.com

## **PENDAHULUAN**

Anak merupakan anugerah terindah yang diberikan Tuhan kepada setiap pasangan di dunia. Sejak dalam kandungan, setiap pasangan selalu berdoa dan berharap agar kelak anaknya lahir dalam kondisi fisik dan psikologis yang sehat. Namun, beberapa orangtua harus ikhlas menerima seorang anak ketika anak tersebut tumbuh dalam kondisi fisik ataupun psikologis yang berbeda dengan anak-anak normal lainnya atau yang biasa disebut dengan anak berkebutuhan khusus (Delphie 2004).

Anak yang dikategorikan sebagai anak berkebutuhan khusus menurut Mangunsong (2009), anak-anak yang mengalami hambatan dalam perkembangan perilakunya. Perilaku anak-anak ini, antara lain terdiri dari kesulitan berbahasa dan perkembangan motorik tidak berkembang seperti pada anak yang normal. Anak yang tergolong luar biasa atau berkebutuhan khusus adalah anak yang menyimpang dari rata-rata anak normal dalam hal: ciri-ciri mental, kemampuan-kemampuan sensorik, fisik, perilaku sosial dan emosional, dan kemampuan berkomunikasi.

Salah satu tempat terapi yang ada di kota Samarinda yaitu Yayasan Pelita Bunda. Yayasan Pelita Bunda ini berdiri pada tanggal 8 oktober 2008, dapat dikatakan berdiri yayasan ini kurang lebih delapan tahun lamanya yang khususnya menangani masalah anak-anak berkebutuhan khusus dengan berbagai tingkat kesulitan yang dimiliki oleh anak, dalam hal ini diperlukannya tenaga kerja yang dapat menangani anak-anak ini yaitu tenaga terapis.

Terapis merupakan salah satu jenis profesi yang banyak dibutuhkan karena banyaknya anak-anak berkebutuhan khusus yang ada. Namun pada kenyataannya berdasarkan hasil observasi peneliti di Yayasan Pelita Bunda terlihat tenaga terapis yang dimiliki berjumlah delapan belas terapis yang terdiri dari enam belas perempuan dan dua laki-laki, sedangkan jumlah klien yang ditangani sebanyak lima puluh sembilan anak dengan berbagai karakteristik anak berkebutuhan khusus, bisa dikatakan tenaga terapis yang dimiliki Yayasan Pelita Bunda masih sangat terbatas.

Menurut Handojo (2003), terapis anak berkebutuhan khusus adalah seorang yang bertugas memberikan terapi dan menangani anak berkebutuhan khusus dengan berbagai tingkat kesulitan yang dimiliki oleh anak untuk mempercepat proses perkembangannya, selain itu

terapis juga harus mengembangkan hubungan yang hangat dan erat terhadap anak.

Sikap seorang terapis dituntut untuk dapat menerima klien dalam arti utuh, tidak saja menganggap klien sebagai orang bermasalah, tidak membedakan golongan, status ekonomi, pendidikan, dan lain-lain. Terapis juga dituntut untuk menghargai kliennya sehingga dengan demikian dapat terjadi hubungan yang baik dan mempunyai kepercayaan yang baik terhadap dirinya maupun terhadap kliennya (Handojo, 2003).

Adapun syarat-syarat untuk menjadi terapis Handojo (2003), antara lain, dapat berperan aktif dan tanggap, penyabar, bisa mengembangkan aspek sosial, kognitif, dan intleknnya sehingga mempunyai kematangan didalam menghadapi klien, dapat bersikap konsisten, serta memahami dan menyukai dunia anak.

Terapis anak berkebutuhan khusus ini hampir selalu berada dalam situasi kerja yang menekan secara emosional, karena keterbatasan klien yang belum mampu menolong dirinya sendiri, dan ditambah lagi adanya tuntutan pekerjaannya yang dihadapi, individu yang terus dihadapkan pada kondisi yang menekan secara emosional akan mudah merasa kesal, marah, tertekan, jengkel, bosan, dan perasaan tidak enak lainnya. Sehingga akan memicu timbulnya rasa kebosanan dalam bekerja yang berkaitan dengan ketidakpuasan dalam bekerja (Robbins, 2003).

Suasana kerja yang bersifat rutinitas dan cenderung monoton karena setiap harinya terapis harus dihadapkan atau berhadapan dengan klien yang sama bahkan sampai berbulan-bulan lamanya tentu akan menimbulkan kejenuhan bagi terapis itu sendiri, jika dalam hal ini dibiarkan berlarut-larut maka akan menimbulkan kebosanan dalam diri seorang yang bekerja, seperti yang dikatakan Robbins (2001), pekerjaan yang cenderung monoton yang tidak memberikan kesempatan kepada karyawan dalam menggunakan keterampilannya dalam kegiatan bekerja maka akan menimbulkan rasa ketidakpuasan dalam diri karyawan.

Menciptakan kepuasan kerja pada diri seorang terapis memang sangat tidak mudah ini disebabkan karena adanya perbedaan pada diri masing-masing individu yang bekerja, terlebih lagi pekerjaan dibidang sosial seperti ini memegang beban kerja yang cukup besar karena selama proses terapi berlangsung klien diharapkan dapat mengalami

perubahan yang signifikan selama proses terapinya dan ditambah lagi dengan adanya tuntutan dari orangtua klien yang menginginkan anaknya dengan cepat mengalami perubahan.

Besarnya beban kerja yang harus dipegang oleh setiap terapis seharusnya diimbangi dengan upah atau gaji yang sepantasnya mereka terima dari segi finansial karena upah adalah menjadi hal yang terpenting dalam penentu kepuasan dalam mereka yang bekerja, namun dalam kenyataannya dari segi *salary* yang mereka terima tiap bulannya sangat jauh dari apa yang diharapkan. Pada dasarnya setiap individu yang bekerja mengharapkan upah yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan (Robbins 2001).

Penjelasan di atas telah memperlihatkan bagaimana pentingnya faktor upah, upah adalah *reward* atau imbalan kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang (Anoraga, P, 2009). Apabila tingkat pemberi imbalan dirasakan kurang adil, maka pemegang pekerjaan akan mengalami ketidakpuasan dan mencari jalan untuk mencari imbalan lebih besar (Gibson, 2001).

Menurut Malthis (2006), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara atasan dan karyawan dan kesempatan untuk maju.

Berdasarkan uraian di atas, fenomena menunjukkan seperti yang telah dipaparkan diatas keinginan dan harapan seorang terapis sangat akan berbeda-beda, oleh sebab itu peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut menjadi penelitian Skripsi dengan judul Kepuasan Kerja pada Terapis Dalam Menangani Anak Berkebutuhan Khusus di Pelita Bunda Samarinda.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan bahkan tidak menyenangkan tergantung pada individu bagaimana mempersepsikan pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Robbins 2003).

Dari batasan-batasan mengenai kepuasan kerja tersebut dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja merupakan hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Disamping itu perasaan seseorang terhadap pekerjaan merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

Berdasarkan dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

### Aspek-aspek Kepuasan Kerja

#### 1. Pekerjaan itu sendiri

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab.

#### 2. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan pemberian upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan adil dan sesuai dengan harapan mereka. Bila upah dilihat adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar upah karyawan, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.

#### 3. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan perduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas.

#### 4. Rekan kerja yang mendukung

Karyawan akan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial.

#### 5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya sama dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologis. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini

adalah *purposive sampling*. Subjek penelitian sebanyak empat orang dan berusia sekitar 21 tahun dengan jenis kelamin perempuan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data secara kualitatif berupa observasi dan wawancara.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini membahas tentang kepuasan kerja pada terapis dalam menangani Anak Berkebutuhan Khusus di Pelita Bunda Samarinda. Pada dasarnya terapis adalah Menurut Handojo (2003) terapis anak berkebutuhan khusus adalah seorang yang bertugas memberikan terapi dan menangani anak berkebutuhan khusus dengan berbagai tingkatan kesulitan yang dimiliki oleh anak. Selain itu terapis dituntut untuk dapat menerima kliennya secara utuh tidak membedakan klien yang satu dengan klien yang lainnya. Pekerjaan sosial dibidang ini sangat membutuhkan energi yang besar untuk selalu bersikap sabar dalam memahami oranglain.

Subjek dalam penelitian ini adalah terapis yang sudah bekerja selama empat tahun. Penelitian ini menggunakan subjek sebanyak empat orang, yaitu, DK, YK, PY, dan DH. Subjek pertama DK adalah seorang wanita berusia sekitar 27 tahun yang sudah lama bekerja menjadi terapis anak berkebutuhan khusus di Pelita Bunda Samarinda. dimana subjek memandang pekerjaan yang dilakukan saat ini adalah pekerjaan yang menyenangkan baginya karena dengan ke unikan anak-anak dengan berkebutuhan khusus menjadi hiburan tersendiri baginya, yang terkadang membuat subjek tertawa dengan perilaku-perilaku yang ditunjukkan oleh anak-anak ini.

Menurut Tiffin dalam As'ad (2004) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap ini dapat ditunjukkan dari segi positif maupun negatif, namun dalam hal ini subjek DK memandang pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan yang menyenangkan baginya, meskipun juga terkadang subjek merasakan kejenuhan pada saat menangani anak-anak ini disebabkan karena tidak adanya perubahan yang signifikan pada saat proses terapi berlangsung. Suasana kerja yang bersifat rutinitas dan cenderung monoton karena setiap harinya subjek DK dihadapkan atau berhadapan dengan klien yang sama bahkan sampai berbulan-bulan lamanya tentu akan menimbulkan kejenuhan bagi terapis itu

sendiri. Jika hal ini dibiarkan berlarut-larut maka akan menimbulkan kebosanan dalam diri seseorang yang bekerja, seperti yang dikatakan Robbins (2001), pekerjaan yang cenderung monoton yang tidak memberikan kesempatan kepada karyawan dalam menggunakan keterampilannya dalam kegiatan bekerja maka akan menimbulkan rasa ketidakpuasan dalam bekerja.

Subjek DK juga berpendapat bahwa besarnya beban kerja yang dijalani sebagai terapis anak berkebutuhan khusus rasanya belum sebanding dengan upah atau gaji yang diterima untuk setiap bulannya. Karena menjadi terapis anak berkebutuhan khusus itu tidak mudah dilakukan oleh setiap orang, hampir keseluruhan subjek DK, YK, PY dan DH dalam penelitian ini mengeluh akan gaji atau upah yang diterima berharap dan menginginkan gaji yang sesuai dengan apa yang dikerjakan. Hal ini sesuai dengan Gibson (2003) bahwa upah atau gaji dapat menentukan seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja individu yang bekerja dan digaji dengan gaji yang rendah cenderung menunjukkan kebosanan dalam dirinya, begitu pula sebaliknya jika seseorang digaji dengan gaji yang besar dan sesuai dengan apa yang diharapkan maka akan menunjukkan sikap terpuaskan dalam bekerja.

Kondisi kerja juga sebagai penentu kepuasan kerja seseorang, dimana subjek DK, YK, PY, dan DH menginginkan kondisi atau lingkungan kerja yang kondusif yang jauh dari keramaian serta temperatur suhu ruangan yang dingin, dalam hal ini sesuai dengan yang di utarakan oleh subjek kepada peneliti bahwa dirinya merasa kesal dan jengkel ketika pada kondisi dimana ruangan kelas atau ruangan terapi menjadi panas ketika listrik sedang padam, terlebih lagi ketika klien yang di tangani menangis tiada henti yang membuat subjek sering tersulut emosinya. Wether & Davis (2002) karyawan akan merasa terpuaskan ketika sedang bekerja lingkungannya juga mendukung seperti temperatur suhu, cahaya, tingkat kebisingan karena ini juga sebagai penunjang dalam tercapaian kepuasan kerja seseorang, semakin nyaman dirasakan pegawai maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya begitu pula sebaliknya.

Terlepas dari masalah kondisi lingkungan kerja Subjek DK, YK, PY dan DH juga mendapat dukungan dari rekan kerja berupa motivasi dan dukungan moril, dimana dalam hal ini setiap karyawan atau pegawai tidak hanya menginginkan gaji yang besar saja tetapi bagaimana pertemanan

yang dijalin ditempat kerja yang membuat setiap pekerjaannya merasa nyaman, subjek mengaku pada saat awal-awal bekerja subjek pernah mengalami konflik dengan rekan kerjanya dimana membuat diri subjek merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja. Manggala, Dikky Purnama (2004) berpendapat selain gaji penentu kepuasan kerja selanjutnya adalah bagaimana individu berbaur dengan lingkungannya seperti menjaga pertemanan dilingkungan kerja jauh lebih penting untuk menentukan kepuasan kerja seseorang, ketika seseorang atau individu memiliki ikatan persahabatan dengan rekan kerja maka cenderung menunjukkan sikap terpuaskan ketika sedang bekerja.

Kesesuaian keperibadian juga sangat penting dalam mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan Robbins (2003), berpendapat pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya *kogruen* (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih, seharusnya mempunyai kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut. Dalam hal ini subjek mengutarakan kepada peneliti bahwa subjek DK, PY, YK dan DH memang menyukai anak-anak atau dunia anak oleh sebab itu sejauh ini subjek mampu bertahan sejauh ini bekerja menjadi terapis anak berkebutuhan khusus. Namun dilain hal subjek DK juga sebenarnya menjadi terapis anak berkebutuhan khusus bukanlah pilihan akhirnya tetapi subjek DK berkeinginan menjadi pegawai negeri sipil atau PNS, hanya saja subjek DK belum menemukan pekerjaan yang baru sehingga untuk saat ini subjek DK masih bertahan bekerja disini sebelum subjek mendapatkan pekerjaan yang baru. Robbins (2006) ada empat cara untuk mengungkapkan ketidakpuasan kerja di antaranya keluar (*exit*) meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan lain, menyuarakan (*voice*) yaitu memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah-masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi, mengabaikan (*neglect*) yaitu sikap membiarkan keadaan menjadi buruk, seperti sering absen atau semakin membuat kesalahan dan kesetiaan (*loyalty*) yaitu menunggu secara pasif sampai kondisi menjadi lebih baik, termasuk tetap membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

Subjek mengira pada awalnya sebelum subjek DH bekerja menjadi salah satu terapis subjek pun beranggapan pekerjaan yang mudah untuk dilakukan oleh setiap orang atau individu, subjek

juga mengutarakan kepada peneliti ternyata pekerjaan ini sangat sulit ketika individu tidak dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan bahkan dengan anak-anak berkebutuhan khusus didalamnya.

Subjek selama ini bekerja ditempat terapi seperti ini merasakan perasaan-perasaan yang tidak menentu terkadang subjek merasa nyaman pada saat bekerja terkadang juga merasakan ketidaknyamanan pada saat bekerja perasaan yang berkaitan tentang ketidaknyamanan pada saat bekerja yaitu: seperti sedang melakukan terapai klien tidak kunjung mengalami perubahan sama sekali atau tidak adanya perubahan didalam diri klien yang terkadang membuat diri ke empat subjek DK, YK, PY dan DH merasa gagal menjadi terapis dan sempat terlintas dipikiran subjek untuk keluar dan mencari pekerjaan yang lain yang lebih sesuai dengan kemampuan subjek. Subjek juga pada saat wawancara berlangsung ke empat subjek DK, YK, PY dan DH mengutarakan kepada peneliti bahwasannya mereka merasakan senang dan gembira ketika sedang melakukan terapi klien yang ditangani memiliki perubahan yang signifikan selama proses terapi berlangsung.

Selain itu salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah masa kerja seperti subjek dalam penelitian ini rata-rata memiliki masa kerja hampir empat tahun lamanya selain masa kerja tersebut keempat subjek juga mengutarakan pada saat wawancara berlangsung dimana pada saat wawancara tersebut subjek DK, YK, PY dan DH mengatakan alasan mereka mengapa hingga saat ini ke empat subjek bertahan menjadi terapis anak berkebutuhan khusus yaitu karena dalam diri subjek sudah tertanam kepribadian yang memang menyukai dunia anak atau menyukai anak-anak atas alasan inilah dimanan keempat subjek mampu bertahan sejauh ini menjadi terapis anak dengan berkebutuhan khusus. Karyawan semakin lama bekeja ditempat tersebut maka kemungkinan besar tingkat kepuasan kerja individu tersebut tinggi begitu pula sebaliknya semakin cepat karyawan meninggalkan pekerjaannya tersebut maka semakin kecil dirasakan kepuasan kerjanya Handoko (2007). keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Kepuasan kerja karyawan pada dasarnya sangat subjektif dan merupakan hal yang sangat tergantung pada pribadi masing-masing karyawan seperti subjek dalam penelitian ini yang mana subjek DK, YK, PY, dan DH memiliki harapan yang berbeda-beda ada yang merasakan kepuasan ketika sedang bekerja menjadi terapis dan ada juga yang kurang puas dengan pekerjaannya saat ini dalam hal ini dapat dilihat berdasarkan aspek kepuasan kerja seperti, pekerjaan itu sendiri, gaji, kondisi kerja, rekan kerja, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaannya.

Dalam penelitian ini subjek DK, YK, PY dan DH memandang pekerjaan mereka adalah pekerjaan yang menarik perhatian subjek dan menyenangkan baginya karena dirinya merasa menyukai dunia anak, yang membuat masing-masing individunya menyukai dunia anak, dan karena itu juga yang menjadi salah satu faktor mengapa beberapa subjek dalam penelitian ini mampu bertahan hingga sampai saat ini.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat akan berbeda-beda dirasakan oleh setiap subjek yang bekerja dalam penelitian ini beberapa subjek DK, YK, PY dan DH memiliki keinginan yang berbeda-beda serta harapan kedepan yang berbeda pula tergantung bagaimana subjek itu memandang pekerjaannya sejauh mana dapat memuaskan dirinya sendiri melalui kegiatan bekerja. Adapun bentuk persamaan harapan yang dimiliki ke empat subjek DK, YK, PY, dan DH yaitu menginginkan gaji yang lebih dari yang tiap bulanya subjek terima. Karena gaji adalah faktor yang terpenting dalam penentu kepuasan kerja seseorang terpenuhi atau tidaknya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Stephen P. Robbins, (2003). Mengatakan setiap individu yang bekerja pasti mengharapkan gaji yang lebih besar dan ini menjadi hal yang lumrah bagi para karyawan yang bekerja.

Bentuk dukungan rekan kerja yang dirasakan oleh keempat subjek DK, YK, PY dan DH dalam penelitian ini juga menjadi penentu kepuasan kerja seseorang, dimana setiap individu yang bekerja tidak hanya menginginkan gaji yang besar tetapi persahabatan jauh lebih penting untuk menentukan kepuasan kerja seseorang. Yang perlu diperhatikan juga oleh pemilik yayasan atau sekolah adalah kondisi lingkungan kerja juga mempengaruhi kenyamanan setiap individu yang bekerja seperti peralatan dan fasilitas yang lengkap yang akan

membuat diri subjek merasa nyaman ketika sedang bekerja.

Perasaan menyenangkan yang dirasakan ke empat subjek yaitu DK, YK, PY dan DH yaitu ketika subjek melakukan terapi klien yang ditangani mengalami perubahan yang signifikan dalam setiap sesi terapinya, begitu pula sebaliknya perasaan yang kurang nyaman ketika terapis melakukan terapi klien tidak menunjukkan hasil yang diharapkan subjek maka subjek merasa gagal dalam melakukan terapinya serta adanya keinginan subjek untuk mencari pekerjaan lain. Siagian, S. P (Asfiati, 2009) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap umum dari hasil beberapa sifat khusus. Di antaranya faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Hal ini suatu kondisi yang subjektif dari keadaan diri seseorang sehubungan dengan senang atau tidak senang sebagai akibat dorongan atau kebutuhan yang ada pada dirinya dan dihubungkan dengan kenyataan yang dirasakan.

Kepuasan kerja adalah indikator utama untuk kesesuaian karyawan yang dapat memenuhi tuntutan lingkungan kerja disebut orang yang memuaskan yang dapat tercermin pada unjuk kerjanya (*performance*) begitu pula sebaliknya orang yang tuntutannya terpenuhi oleh lingkungan kerja disebut orang yang puas akan kerjanya Aditya Risky (2011). Kepuasan kerja terapis atau pendidik tidak akan sama antara satu dengan yang lainnya hal ini dikarenakan banyaknya tenaga pendidik dengan berbagai macam personal yang berbeda serta jenis pekerjaan yang berbeda pula serta bagai mana pandangan secara subjektif masing-masing individu sejauh mana pekerjaan yang mereka lakukan dapat memuaskan dirinya dari berbagai aspek kepuasan kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Subjek DK, YK, PY dan DH dalam penelitian ini dimana keempat terapis anak dengan berkebutuhan khusus mengharapkan pemberian upah atau balas jasa yang lebih sesuai dan sebanding karena subjek berpendapat bahwa menjadi terapis bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan oleh kebanyakan orang pekerjaan dibidang sosial seperti ini hampir berada dalam situasi kerja yang menekan secara emosional,

- karena keterbatasan klien yang belum mampu menolong dirinya sendiri.
2. Untuk lingkungan kerja sendiri cukup berpengaruh terhadap kepuasan kerja masing-masing subjek DK, YK, PY dan DH menginginkan lingkungan kerja yang kondusif yang jauh dari keramaian dimana dalam kondisi kondusif terapis merasa nyaman pada saat melakukan terapi, kondisi lain yang cukup berpengaruh terhadap kenyamanan kerja seperti ketika pada saat lampu atau listrik sedang padam yang berakibat pada suhu atau temperatur ruangan menjadi sangat panas dan pengap karena ruangan terapi yang sangat kecil yang hanya mampu diisi oleh dua klien saja, hal ini diperparah lagi ketika kebisingan dan teriakan yang ditimbulkan oleh klien yang terkadang membuat subjek merasa jengkel dan kesal, ditambah dengan perilaku-perilaku anak yang sangat mudah membuat diri terapis mudah terpancing emosinya.
  3. Dukungan rekan kerja membantu keempat subjek DK, YK, PY dan DH merasa nyaman untuk bekerja karena subjek merasa terbantu dengan adanya rekan kerja yang dapat memberikan motivasi serta dorongan ketika masing-masing subjek mempunyai masalah dilingkungan kerja mereka.
  4. Keempat subjek penelitian ini yaitu DK, YK, PY, dan DH memiliki kesesuaian kepribadian yang sama dimana keempat subjek memiliki ketertarikan dengan dunia anak atau menyukai anak-anak, oleh sebab itu meski keempat subjek menerima gaji atau imbalan dengan sangat minim subjek mampu bertahan menjalankan profesinya sebagai terapis hingga saat ini.

### Saran

Dalam skripsi ini, peneliti menyampaikan beberapa saran-saran yang berguna dan dapat dijadikan pertimbangan bagi semua pihak yang terkait:

1. Subjek  
Diharapkan subjek dalam penelitian ini yaitu terapis anak berkebutuhan khusus bisa trampil dalam menggunakan strategi *coping* yang dapat membantu seseorang untuk mentoleransi dan menerima situasi menekan dan tidak merisaukan tekanan yang tidak dapat dikuasainya agar tidak mudah terpancing atau tersulut emosi dengan perilaku-perilaku yang ditimbulkan oleh setiap klien yang ditangani karena keterbatasan klien

yang belum mampu untuk menolong dirinya sendiri.

2. Lembaga/ Instansi  
Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan rujukan untuk mengambil langkah penanganan bagi pihak manajemen lembaga terkait agar dapat memahami kondisi yang diinginkan oleh setiap karyawannya terutama pemberian upah yang sesuai agar muncul kepuasan kerja dalam diri terapis sehingga akan membuat karyawannya merasa nyaman dan kecil kemungkinan karyawan akan meninggalkan pekerjaannya.
3. Bagi penelitian selanjutnya  
Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti mengenai kepuasan kerja, perlu dikembangkan lagi pada bidang pekerjaan lain yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Serta lebih menggali lagi lebih dalam tentang aspek-aspek kepuasan kerja sehingga didapatkan data yang lebih banyak lagi mengenai kepuasan kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aritkunto, S. 2001. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Edisi RevisiV). Cet. Kedua belas. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2001. *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia edisi keempat cetakan keenam*. Yogyakarta: Liberty
- Asfiati, 2009. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Kepala sekolah Kantor Departemen Agama Kabupaten Tapanuli*. Tesis, Padang: PPS UNP Padang.
- Aditya, Risky. 2011, *Kepuasan Kerja Guru: Studi Deskriptif Pada Guru SLB Kota Medan*, Medan: USU Press.
- Delphie, B. 2004. *Pembelajaran Anak Tunagrahita*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Handoko, T. Hani.2007. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handojo, Y. 2003. *Petunjuk Praktis dan Pedoman Menteri untuk Meneger Anak Normal, Autis dan Perilaku Lain*. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer
- Gibson, Invancevich. 2001. *Organizations* (erjemahan), Cetakan Keempat, Jakarta; PT.Gelora Aksara Pratama.

- Kusuma, A. R., Adriansyah, M. A., & Prastika, N. D. (2013). Pengaruh Daya Juang, Kecerdasan Emosional, dan Modal Sosial Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Persepsi Keadilan Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 2(2), 100-116.
- Mangunsong, F, 2009. *Psikolog Pendidikan Anak Berkebutuhan Khusus*. Depok: LPSP3 Universitas Indonesia
- Malthis. 2006. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Robbins Stephen P. 2001. *Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid 1*, Edisi Kedelapan, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Robbins Stephen P. 2003. *Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid 2*, Edisi Ketujuh, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Wether & Davis. 2002. Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 3. No.1. hal. 335-352.