

MAKALAH
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



Oleh:

- | | |
|--------------------------|-----------------|
| 1. Aditya Pradirga M | 135030400111043 |
| 2. M. Amirudinil Fajrian | 125030400111021 |
| 3. Irma Nur Finanti | 125030400111073 |

PROGRAM STUDI PERPAJAKAN
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2016

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kami sehingga makalah ini dapat terselesaikan. Makalah ini dibuat berdasarkan kebutuhan untuk menyelesaikan tugas mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia, serta untuk kebutuhan kami agar dapat lebih memahami tentang kepuasan kerja.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam pembuatan makalah ini sehingga makalah ini selesai tepat pada waktunya. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam pembuatan makalah ini karena keterbatasan referensi. Mengingat keterbatasan itu, maka kami membuka selebar-lebarnya kritik dan saran dari Bapak dosen mata kuliah MSDM khususnya, serta dari rekan-rekan pembaca pada umumnya.

Akhir kata, semoga makalah ini bisa bermanfaat dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 22

Februari 2016

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	
1.2 Rumusan Masalah.....	
1.3 Tujuan Penulisan.....	
1.4 Manfaat Penulisan.....	
BAB II PEMBAHASAN	
2.1 Pengertian Kepuasan Kerja Menurut Para Ahli.....	
2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	
2.3 Aspek-aspek yang Terkait Dengan Kepuasan Kerja.....	
2.4 Teori Motivasi dan Kepuasan Kerja	
2.5 Profil Kepuasan Kerja Individu dalam Organisasi.....	
2.6 Cara Mengukur Kepuasan Kerja.....	
2.7 Bagaimana Karyawan Dapat Mengungkapkan Ketidakpuasan.....	
2.8 Korelasi Kepuasan Kerja.....	
BAB III PENUTUP	

3.1 Simpulan.....

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bagi masyarakat pada era globalisasi sekarang ini, pekerjaan merupakan suatu aspek kehidupan yang sangat penting. Bagi masyarakat modern, bekerja merupakan suatu tuntutan yang mendasar baik dalam rangka memperoleh imbalan berupa uang atau jasa, ataupun dalam rangka mengembangkan dirinya. Dan nyatanya, sebagian besar pekerjaan cenderung memiliki konotasi paksaan, baik yang ditimbulkan dari dalam diri sendiri ataupun yang ditimbulkan dari luar. Pekerjaan juga seringkali meliputi penggunaan waktu dan usaha di luar keinginan individu pekerja. Banyak pekerja yang melakukan pekerjaan rutin, yang tidak atau hanya sedikit menuntut inisiatif dan tanggungjawab, dengan sedikit harapan untuk maju atau berpindah kejenis pekerjaan lain. Banyak juga pekerja yang melakukan tugas yang berada jauh dibawah kemampuan intelektual mereka atau yang mereka anggap berada dibawah tingkat pendidikan yang telah mereka peroleh. Di banyak sektor industri, pekerjaan telah sangat 'dirasionalisasikan', dipecah-pecah kedalam tugas-tugas yang sederhana, monoton, dan menjemukan, yang hanya sesuai bagi robot yang tidak dapat berpikir.

Perkembangan teknologi dan industrialisasi yang pesat menuntut adanya kemampuan managerial dan intelektual yang lebih baik, yang terkadang melampaui kemampuan yang dimiliki sebahagian besar individu. Dengan adanya teknologi yang lebih baik maka arus komunikasi dan proses produksi akan berjalan lebih cepat sehingga seorang manager dibebani pekerjaan yang memerlukan penyelesaian dengan segera. Dimana pada penyelesaian (supervisor) tugas tersebut jarang terjadi benturan antara dua tuntutan yang berbeda, disatu pihak ia harus memperhatikan penyelesaian tugas yang terbatas waktu dan dilain pihak ia harus juga memperhatikan pembinaan hubungan baik dengan bawahan-bawahannya. Keadaan-keadaan diatas, baik bagi pekerjaan maupun bagi pihak manajer dan penyelia, menimbulkan perasaan tegang dalam diri mereka akibat faktor-faktor samar yang mengancam, baik yang bersifat sosial, managerial, ataupun yang berkaitan dengan lingkungan kerja yang tidak dapat diatasi. Keadaan tegang ini sesuai dengan konsep stres yang dikemukakan oleh Pearlin, Lieberman, Managhan, dan Mullan (Breznitz, & Golberger, 1982, hal 369) yang menyatakan : "Stress refer to a response of the organism to a noxious or theartening condition". Stres dan keadaan tegang yang berkepanjangan, tanpa adanya penyelesaian yang adekuat, akan mengganggu kesehatan fisik dan/atau mental pekerja yang muncul dalam bentuk keluhan-keluhan psikosomatik. Selanjutnya, gangguan kesehatan

tersebut akan menjadi suatu stres baru, dan membentuk suatu lingkaran setan. Pada gilirannya, kesehatan yang terganggu tersebut juga akan mengganggu tampilan kerja individu. Perhatian pekerja menjadi kurang dapat dipusatkan, motivasi kerja menurun, dan tingkat keterampilannya menurun. Selain itu, biaya pemeliharaan kesehatanpun menjadi meningkat. Hal ini tentu akan mengganggu proses produksi secara umum. Faktor lain yang juga mempengaruhi tampilan kerja individu adalah kepuasan kerjanya. Menurut penelitian Hawthorne (Milton, 1981, hal. 161) kepuasan akan kerja akan mengarahkan pekerja kearah tampilan kerja yang lebih produktif. Pekerja yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki loyalitas yang tinggi kepada perusahaan. Dari penjelasan-penjelasan diatas, secara sekilas tampak terdapat hubungan antara stres dan kepuasan kerja, terutama dalam hal tampilan kerja individu. Makalah ini berusaha membahas peranan kepuasan kerja dalam menurunkan akibat buruk dari stres yang dihayati pekerja dalam lingkungan pekerjaannya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penulisan makalah ini adalah :

- 1.2.1 Apa saja pengertian kepuasan kerja menurut para ahli ?
- 1.2.2 Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja?
- 1.2.3 Apa saja aspek-aspek yang terkait dengan kepuasan kerja ?
- 1.2.4 Apa saja teori motivasi dan kepuasan kerja ?
- 1.2.6 Bagaimana cara mengukur kepuasan kerja ?
- 1.2.7 Bagaimana cara karyawan mengungkapkan ketidakpuasan ?

1.3 Tujuan Penulisan

Pembuatan makalah ini bertujuan untuk memenuhi tugas mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia, serta untuk :

- 1.3.1 Menjelaskan pengertian kepuasan kerja menurut para ahli
- 1.3.2 Menjelaskan saja faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja
- 1.3.3 Menjelaskan aspek-aspek yang terkait dengan kepuasan kerja

1.3.4 Menjelaskan teori motivasi dan kepuasan kerja

1.3.6 Menjelaskan cara mengukur kepuasan kerja

1.4 Manfaat Penulisan

Hasil pembuatan makalah ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi pembaca/mahasiswa, dan semua pihak yang sekiranya membutuhkan informasi seperti yang dapat disajikan di dalam makalah ini.

BAB II

PEMBAHASAN

2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.

Pengertian kepuasan kerja menurut para ahli :

1. Lock (1995)

Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

2. Robbins (1996)

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

3. Porter (1995)

Kepuasan kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya dia terima.

4. Mathis dan Jackson (2000)

Kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerja.

5. T.M. Fasher (1992)

Kepuasan kerja, atau dalam arti yang lebih khusus kepuasan karyawan dalam bekerja, yang muncul bila keuntungan yang dirasakan dari pekerjaannya melampaui biaya marjinal yang dikeluarkan oleh karyawan tersebut dianggap cukup memadai.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja.

2. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak aka berarti karyawan tidak puas.

3. Kepuasan kerja dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang dia harapkan akan dia peroleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya.

4. Kepuasan kerja mencerminkan beberapa sikap yang berhubungan.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sangat sulit diukur yang bersifat subjektif karena setiap orang selalu mempunyai keinginan-keinginan yang ingin dipenuhi namun setelah terpenuhi muncul lagi keinginan-keinginan lainnya, seakan-akan manusia itu tidak mempunyai rasa puas dan setiap pegawai mempunyai kriteria sendiri yang menyatakan bahwa dirinya telah puas.

Kepuasan kerja bisa dilihat atau dikatakan puas dalam bekerja jika pendapatan yang diperoleh telah dapat mencukupi kebutuhan pekerja tersebut, dan dalam perusahaan tersebut pegawai merasakan nyaman dalam bekerja dan tidak mempunyai kekhawatiran lain seperti kurang cukup gaji yang diterima, tidak adanya jaminan kesehatan/keselamatan kerja dan jaminan masa tua atau pension.

Kepuasan kerja (job satisfaction) mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya dapat juga dikatakan sebagai persepsi awal terhadap keberhasilan suatu pekerjaan. Kepuasan dalam Islam dilandasi dengan rasa ikhlas. Sebagaimana dijelaskan dalam Q.S. Al-Hajj : 31.

2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Kondisi kerja, artinya jika seluruh kebutuhan seseorang untuk bekerja terpenuhi baik itu dari bahan yang dibutuhkan ataupun dari lingkungan yang menunjang maka kepuasan kerja akan terjadi.

2. Peraturan, budaya serta karakteristik yang ada dalam organisasi tersebut, yang jika peraturan dalam menjalankan pekerjaannya dapat mendukung terhadap pekerjaannya maka karyawan atau para pekerja akan merasakan kepuasan kerja.

3. Kompensasi dari pekerjaannya yang seimbang dengan pekerjaan yang telah ia lakukan.
4. Efisiensi kerja, dalam hal ini dikaitkan dengan kemampuan seseorang dalam pekerjaannya, sehingga apabila kepuasan kerja itu ada salah satunya adalah dengan bekerja sesuai dengan kemampuan masing-masing.
5. Peluang promosi, yaitu di mana adanya suatu peluang untuk mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja seseorang dimana diberikan jabatan dan tugas yang lebih tinggi dan disertai dengan kenaikan gaji. Promosi ini sangat mempengaruhi kepuasan kerja dapat dihargai dengan dinaikan posisinya disertai gaji yang akan diterimanya.
6. Rekan kerja atau partner kerja, kepuasan kerja akan muncul apabila dalam suatu organisasi terdapat hubungan yang baik. Misalnya anggota kerja mempunyai cara atau sudut pandang atau kebiasaan yang sama dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga dalam bekerja juga tidak ada hambatan karena terjalin hubungan yang baik.

Sedangkan dalam pandangan Islam kepuasan kerja itu terjadi apabila suatu pekerjaan yang dilakukan dapat membantu orang lain dalam meringankan pekerjaannya, karena “sebaik-baiknya manusia adalah yang berguna bagi orang lain”.

2.3 Aspek-aspek Kepuasan Kerja.

1. Kerja yang Secara Mental Menantang.

Kebanyakan karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Ganjaran yang Pantas.

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang manakutkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (fair and just) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

3. Kondisi Kerja yang Mendukung.

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak esktrm (terlalu banyak atau sedikit).

4. Rekan Kerja yang Mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Tetapi perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

5. Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil

pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini, mempunyai kebolehdian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

2.4 Teori Motivasi dan Kepuasan Kerja.

Ada beberapa teori tentang motivasi dan kepuasan kerja, di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Discrepancy Theory

Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan selisih atau perbandingan antara harapan dengan kenyataan.

2. Equity Theory

Teori ini mengatakan bahwa karyawan atau individu akan merasa puas terhadap aspek-aspek khusus dari pekerjaan mereka. Misalnya gaji/upah, rekan kerja, dan supervisi.

3. Opponent Theory – Process Theory

Teori ini menekankan pada upaya seseorang dalam mempertahankan keseimbangan emosionalnya.

4. Teori Maslow

Menurut Maslow, kebutuhan manusia berjenjang atau bertingkat, mulai dari tingkatan yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Tingkatan-tingkatan yang dimaksud adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan keamanan dan keselamatan
- c. Kebutuhan akan rasa memiliki
- d. Kebutuhan untuk dihargai
- e. Kebutuhan akan aktualisasi diri

5. Teori ERG Alderfer

Alderfer membagi hierarki kebutuhan manusia menjadi 3 tingkatan, yaitu :

- a. Eksistensi
 - b. Keterkaitan kebutuhan-kebutuhan akan adanya hubungan sosial dan interpersonal yang baik
 - c. Pertumbuhan
6. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori ini memandang kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan bahwa kepuasan kerja berasal dari ketidak-adaannya faktor-faktor ekstrinsik.

7. Teori McClelland

McClelland mengajukan teori kebutuhan motivasi yang dipelajari, yaitu teori yang menyatakan bahwa seseorang dengan suatu kebutuhan yang kuat akan termotivasi untuk menggunakan tingkah laku yang sesuai guna memuaskan kebutuhannya. Tiga kebutuhan yang dimaksud adalah :

- a. Kebutuhan berprestasi
- b. Kebutuhan berafiliasi
- c. Kebutuhan akan kekuasaan

2.5 Profil Kepuasan Kerja Individu dalam Organisasi.

Profil atau kriteria kepuasan kerja dalam organisasi sangat banyak pengaruhnya, hal ini dapat dibuktikan dengan banyaknya ragam orang dalam bekerja dan bagaimana cara mereka mengatasi pekerjaan yang ia miliki serta keinginan atau kemampuannya untuk bertahan dalam organisasi tersebut.

Pegawai yang merasa puas dalam bekerja, yaitu mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

1. Selalu datang tepat waktu, artinya pegawai tersebut menghargai pekerjaannya dan bertanggung jawab atas tugas yang harus dikerjakannya.
2. Senang dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu pekerja dalam bekerja berusaha menyukai pekerjaan yang dikerjakannya.
3. Tidak mengeluh terhadap tugas dan pekerjaan yaitu selalu dapat menerima pekerjaan yang baru dan sulit dengan lapang dada.

4. Selalu semangat dalam bekerja yaitu pegawai dalam bekerja mempunyai suatu energi yang penuh dalam bekerja.
5. Betah berada di tempat kerja yaitu karyawan merasa nyaman berada di tempat kerja.
6. Mempunyai hubungan harmonis dengan pegawai lain dan atasannya.
7. Selalu belajar untuk lebih baik sehubungan dengan pekerjaan yang dikerjakannya misalnya seorang guru sejarah yang selalu belajar dan mengikuti perkembangan sejarah yang terjadi.

2.6 Pengukuran Kepuasan Kerja.

Ada beberapa cara untuk mengukur kepuasan kerja, di antaranya akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengukuran kepuasan kerja dengan skala job description index.

Cara penggunaannya adalah dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan pada karyawan mengenai pekerjaan. Setiap pertanyaan yang diajukan harus dijawab oleh karyawan dengan jawaban 'Ya', 'Tidak', atau 'Ragu ragu'. Dengan cara ini dapat diketahui tingkat kepuasan kerja karyawan.

2. Pengukuran kepuasan kerja dengan Minnesota Satisfaction Questionare.

Skala ini berisi tanggapan yang mengharuskan karyawan untuk memilih salah satu dari alternatif jawaban : 'Sangat tidak puas', 'Tidak puas', 'Netral', 'Puas', dan 'Sangat puas' terhadap pernyataan yang diajukan. Berdasarkan jawaban-jawaban tersebut dapat diketahui tingkat kepuasan kerja karyawan.

3. Pengukuran kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah.

Pada pengukuran metode ini responden diharuskan memilih salah satu gambar wajah orang, mulai dari wajah yang sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. Kepuasan kerja karyawan akan dapat diketahui dengan melihat pilihan gambar yang diambil responden.

2.7 Bagaimana Karyawan Dapat Mengungkapkan Ketidakpuasan.

Ketidakpuasan karyawan dapat diungkapkan dengan sejumlah cara. Misalnya daripada

Berhenti, karyawan dapat mengeluh, tidak patuh, mencuri milik organisasi, atau mengelakkan sebagian dari tanggung jawab kepada mereka. Berikut ini adalah contoh respon yang biasa diungkapkan karyawan jika mereka merasa tidak puas menurut Stephen Robbins (2003:105):

1. Exit, perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi, mencakup pencarian suatu posisi baru maupun meminta berhenti.
2. Suara (Voice), dengan aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki kondisi. Mencakup saran, perbaikan, membahas problem-problem dengan atasan, dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh.
3. Kesetiaan (Loyalty), pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi. Mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk “melakukan hal yang tepat”.
4. Pengabaian (Neglect), secara pasif membiarkan kondisi memburuk, termasuk kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya yang dikurangi, dan tingkat kekeliruan yang meningkat.

2.8 Korelasi Kepuasan Kerja.

Hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif atau negatif.

Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Menurut Kreiter dan Knicki (2001:226), hubungan yang kuat menunjukkan bahwa atasan dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatnya kepuasan kerja. Beberapa korelasi kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Motivasi.

Antara motivasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Karena kepuasan dengan pengawasan/supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, atasan/manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan pekerja sehingga mereka secara potensial dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.

2. Pelibatan Kerja.

Hal ini menunjukkan kenyataan dimana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran

kerjanya. Karena pelibatan kerja mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja, dan peran

atasan/manajer perlu didorong memperkuat lingkungan kerja yang memuaskan untuk

meningkatkan keterlibatan kerja pekerja.

3. Organizational Citizenship Behavior.

Merupakan perilaku pekerja di luar dari apa yang menjadi tugasnya.

4. Organizational Commitment.

Mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Antara komitmen organisasi dengan kepuasan terdapat hubungan yang signifikan dan kuat, karena meningkatnya kepuasan kerja akan menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya komitmen yang lebih tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja.

5. Ketidakhadiran (Absenteeisme).

Antara ketidakhadiran dan kepuasan terdapat korelasi negatif yang kuat. Dengan kata lain apabila kepuasan meningkat, ketidakhadiran akan turun.

6. Perputaran (Turnover).

Hubungan antara perputaran dengan kepuasan adalah negatif. Dimana perputaran dapat mengganggu kontinuitas organisasi dan mahal sehingga diharapkan atasan/manajer dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan mengurangi perputaran.

7. Perasaan stres.

Antara perasaan stres dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan negatif dimana dengan meningkatnya kepuasan kerja akan mengurangi dampak negatif stres.

8. Prestasi Kerja/Kinerja.

Terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan dan prestasi kerja. Dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

BAB III

PENUTUP

3.1 Kesimpulan

Kepuasan kerja itu penting dipelajari dalam kajian perilaku organisasi, karena dengan mengetahui kepuasan kerja maka akan memudahkan bagi organisasi untuk mengembangkan organisasinya tersebut.

Kepuasan kerja merupakan sebetuk rasa senang terhadap apa yang telah dikerjakannya, namun kepuasan kerja bersifat subjektif. Kepuasan antara individu satu dengan individu lainnya cenderung berbeda, karena setiap individu mempunyai kriteria kepuasan tersendiri dalam mengukur tingkat kepuasan hidupnya, namun kepuasan pegawai dalam bekerja dapat dilihat dari bagaimana kinerja pegawai tersebut namun hal tersebut tidak menjamin pegawai merasa puas karena pada hakikatnya manusia tidak mempunyai rasa puas.

Kepuasan kerja (job satisfaction) mengacu pada keseluruhan sikap yang akan terjadi pada diri setiap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja di antaranya kondisi kerja/lingkungan kerja, peraturan atau budaya organisasi serta karakteristik organisasi, kompensasi yang memuaskan, efisiensi kerja dan partner kerja.

Berdasarkan uraian-uraian yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi adalah keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu.

2. Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja.
3. Aspek-aspek kepuasan kerja : kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.
4. Ada beberapa teori tentang motivasi dan kepuasan kerja, di antaranya adalah sebagai berikut : Discrepancy Theory, Equity Theory, Opponent Theory – Process Theory, Teori Maslow, Teori ERG Alderfer, Teori dua faktor dari Herzberg, dan Teori McClelland.
5. Ada beberapa cara untuk mengukur kepuasan kerja, di antaranya akan dijelaskan sebagai berikut : Pengukuran kepuasan kerja dengan skala job description index, pengukuran kepuasan kerja dengan Minnesota Satisfaction Questionnaire, dan pengukuran kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber internet:

1. eprints.uny.ac.id/7518/3/BAB%202-09409131010.pdf
(http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&cad=rja&uact=8&ved=0CGoQFjAG&url=http%3A%2F%2Feprints.uny.ac.id%2F7518%2F3%2FBAB%25202-09409131010.pdf&ei=4WhPU-fQGsb_rQeQsoHIDQ&usg=AFQjCNGf-WiKeDdHjQfQE7WcX-hI2BeL0w&sig2=gvGJuDpmXXbmhfryBcnTAw&bvm=bv.64764171,d.bmk)
2. file.upi.edu/.../Makalah_Kepuasan_Kerja.pdf
(http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCkQFjAA&url=http%3A%2F%2Ffile.upi.edu%2FDirektori%2FFPEB%2FPRODI.MANAJEMEN.FPEB%2F197507042003121-ASKOLANI%2FMakalah_Kepuasan_Kerja.pdf&ei=4WhPU-fQGsb_rQeQsoHIDQ&usg=AFQjCNGqZ0PSf_yNpVEZQZGjcfgcdCpaUg&sig2=xKIE8fhQ-JEmJGi9YpsmjA&bvm=bv.64764171,d.bmk)
3. <http://lukmancoroners.blogspot.com/2010/05/sikap-dan-kepuasan-kerja.html>