

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1. Kepuasan kerja

2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) menyangkut sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya itu (Robbins dan Judge, 2008). Wexley dan Yukl (1977) dalam As'ad (1995) memandang kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut Robert Hoppecl adalah penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya (Anoraga, 1992).

Kepuasan kerja menurut Tiffin berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan. Kepuasan kerja menurut Blum merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja (Anoraga, 1992).

Howell dan Dipboye (1986) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya (Ashar, 2001).

2.1.2. Teori Tentang Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yukl (1992) ada tiga teori tentang kepuasan kerja, yaitu :

a. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih (*Discrepancy*) antara apa yang seharusnya (*should be*) dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja seseorang bergantung pada selisih antara keinginan (*Expectation*) dengan apa yang menurut telah terpenuhi diperoleh melalui pekerjaannya. Dengan demikian orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Jika yang didapatkan lebih besar daripada yang diinginkan, maka disebut *discrepancy* yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan itu dibawah standar minimum sehingga menjadi negatif *discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Studi lainnya menemukan bahwa para pekerja memberikan tanggapan yang berbeda-beda menurut bagaimana selisih itu didefinisikan. Mereka menyimpulkan bahwa orang memiliki lebih dari satu jenis perasaan terhadap pekerjaannya, dan tidak ada cara terbaik yang tersedia untuk mengukur kepuasan kerja melainkan ditentukan oleh tujuan pengukurannya.

Kesimpulan teori ketidaksesuaian adalah menekankan selisih antara kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual (kenyataan), jika ada selisih jauh antara keinginan dan kekurangan yang ingin dipenuhi dengan kenyataan maka orang menjadi tidak puas. Tetapi jika kondisi yang diinginkan dan kekurangan

yang ingin dipenuhi ternyata sesuai dengan kenyataan yang didapat maka ia akan puas.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Menurut teori ini bahwa kepuasan seseorang tergantung apakah ia merasakan ada keadilan (*equity*) atau tidak adil (*unequity*) atas suatu situasi yang dialaminya. Teori ini merupakan variasi dari teori perbandingan sosial. Komponen utama dari teori ini adalah:

- 1) *Input*, yaitu sesuatu yang bernilai bagi seseorang yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti : pendidikan, pengalaman, kecakapan, banyaknya usaha yang dicurahkan, jumlah jam kerja, dan peralatan pribadi yang dipergunakan untuk pekerjaannya
- 2) Hasil (*outcomes*) adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang pekerja yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti gaji, keuntungan sampingan, simbol status, penghargaan, serta kesempatan untuk berhasil atau ekspresi diri.
- 3) Orang bandingan (*comparison person*), bisa berupa seseorang di perusahaan yang sama atau di tempat lain bahkan bisa pula dengan dirinya sendiri terhadap pekerjaannya di waktu lampau. Menurut teori ini, seseorang akan membandingkan rasio input- hasil dirinya dengan rasio input-hasil-orang bandingan. Jika perbandingan itu dianggapnya cukup adil, maka ia akan merasa puas. Namun jika perbandingan itu tidak seimbang dan justru merugikan (kompensasi kurang), akan menimbulkan ketidakpuasan dan menjadi motif tindakan bagi seseorang untuk menegakkan keadilan.

Ada bermacam cara seorang karyawan berusaha menegakkan keadilan, yaitu :

- 1) Meningkatkan atau mengurangi input-input pribadi, khususnya usaha membujuk orang bandingan untuk meningkatkan atau mengurangi input-input pribadinya.
- 2) Membujuk organisasi untuk merubah hasil perseorangan pekerja atau hasil orang bandingan.
- 3) Pengabaian psikologis terhadap input-input atau hasil-hasil orang bandingan.
- 4) Memilih orang bandingan yang lain.

Bagaimana seseorang berusaha menurunkan ketidakadilan akan ditentukan oleh sifat selisih hasil dan input serta biaya relatif reaksi alternatif dalam situasi tertentu. Teori keadilan memiliki implikasi terhadap pelaksanaan kerja para karyawan disamping terhadap kepuasan kerja. Teori ini meramalkan bahwa seorang karyawan akan mengubah input usahanya jika tindakan ini lebih layak dari pada reaksi lainnya terhadap ketidakadilan.

Adapun kelemahan teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan orang juga ditentukan oleh perbedaan individu (misalnya saja pada waktu seseorang ditanya jumlah gaji yang diinginkan saat melamar pekerjaan). Selain itu tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan. Implikasi ketidakadilan terhadap pelaksanaan kerja juga belum menunjukkan kesimpulannya. Kebanyakan studi memiliki kelemahan metodologis atau lainnya dan terlalu singkat kurun waktu untuk

mengevaluasi segala hal, kecuali akibat-akibat jangka pendek ketidakadilan terhadap pelaksanaan kerja.

Untuk masa sekarang teori keadilan tampaknya kurang bermanfaat untuk meramalkan usaha dan pelaksanaan kerja dibanding dengan meramalkan apakah karyawan akan kecewa dengan aspek-aspek pekerjaan tertentu yang mungkin sekali dijadikan perbandingan sosial, seperti gaji, promosi, penghargaan, serta simbol status.

c. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Prinsip dari teori ini bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Artinya, kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Hal ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg (1959) yang berdasarkan hasil penelitiannya membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok, yaitu:

1) Faktor motivator (*satisfier*)

Motivator factor berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Jadi berhubungan dengan *job content* atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan. Faktor-faktor yang termasuk di sini adalah: 1) *Achievement* (keberhasilan menyelesaikan tugas); 2) *Recognition* (penghargaan); 3) *Work it self* (pekerjaan itu sendiri); 4) *Responsibility* (tanggung jawab); 5) *Possibility of growth* (kemungkinan untuk mengembangkan diri); 6) *Advancement* (kesempatan untuk maju) .

Hadirnya faktor-faktor ini akan memberikan rasa puas bagi karyawan, akan tetapi pula tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan.

2) Faktor higiene (*disatisfier*)

Merupakan faktor komponen yang didalamnya mencakup kebutuhan yang paling mendasar bagi karyawan untuk dapat memelihara dan melindungi diri dari kemerosotan hidup. Oleh karena itu, faktor ini dikatakan sebagai faktor yang besar ketidakpuasannya yang berasal dari luar individu. Faktor-faktor yang termasuk di sini adalah: 1). *Working condition* (kondisi kerja); 2). *Interpersonal relation* (hubungan antar pribadi); 3). *Company policy and administration* (kebijaksanaan perusahaan dan pelaksanaannya); 4). *Supervision technical* (teknik pengawasan); 5). *Job security* (perasaan aman dalam bekerja) .

Perbaikan terhadap faktor-faktor ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan kerja karena ini bukan sumber kepuasan kerja. Prinsip dasar dari dinamika faktor ini adalah sebagai berikut :

1) *Hygiene factor* dapat mencegah atau membatasi ketidakpuasan kerja, tetapi tidak dapat memperbaiki kepuasan kerja.

2) Perbaikan dalam *motivator factor* dapat mencegah kepuasan kerja, tetapi tidak dapat mencapai ketidakpuasan kerja.

Sedangkan teori-teori kepuasan kerja menurut Ashar Sunyoto Munandar menyebutkan bahwa ada dua macam teori kepuasan kerja, yaitu :

a. Teori Pertentangan (*Discrepancy Theory*)

Teori pertentangan dari Locke ini menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai yaitu pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seseorang individu dengan apa yang ia terima, dan pentingnya apa yang diinginkan bagi individu. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja dari setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarannya.

b. Teori Proses-Bertentangan (*Opponent-Process Theory*)

Teori proses-pertentangan dari Landy ini menekankan bahwa orang menekankan bahwa orang ingin mempertahankan suatu keseimbangan emosional (*emotional equilibrium*). Kepuasan atau ketidakpuasan kerja memacu mekanisme fisiologikal dalam sistem pusat saraf yang membuat aktif emosi yang bertentangan atau berlawanan. Jika orang memperoleh ganjaran pada pekerjaan, maka mereka akan senang sekaligus ada rasa tidak senang (yang lebih lemah). Setelah beberapa saat rasa senang dapat menurun sedemikian rupa sehingga orang akan merasa agak sedih sebelum kembali ke normal. Ini dikarenakan emosi yang

berlawanan berlangsung lebih lama, sehingga dibutuhkan pengukuran kepuasan kerja secara periodik dengan interval waktu yang sesuai.

2.1.3. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Harold E. Burt (As'ad, 1995) mengemukakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

a. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain :

- 1) Hubungan antara manager dengan karyawan
- 2) Faktor fisik dan kondisi kerja
- 3) Hubungan sosial diantara karyawan
- 4) Sugesti dari teman sekerja
- 5) Emosi dan situasi kerja

b. Faktor Individu, yaitu yang berhubungan dengan :

- 1) Sikap orang terhadap pekerjaannya
- 2) Umur orang sewaktu bekerja
- 3) Jenis kelamin

c. Faktor-faktor luar (*extern*), yang berhubungan dengan :

1) Keadaan keluarga karyawan

2) Rekreasi

3) Pendidikan (*training, up grading* dan sebagainya)

Pendapat lain dikemukakan oleh Ghiselli dan Brown (1950), bahwa ada lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu :

a. Kedudukan (posisi)

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada yang pekerjaannya lebih rendah. Sesungguhnya hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaannya yang mempengaruhi kepuasan kerja.

b. Golongan

Seseorang yang memiliki golongan yang lebih tinggi umumnya memiliki gaji, wewenang, dan kedudukan yang lebih dibandingkan yang lain, sehingga menimbulkan perilaku dan perasaan yang puas terhadap pekerjaannya.

c. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara umur dengan kepuasan kerja, dimana umur antara 25-34 tahun dan umur 40-45 tahun adalah merupakan umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

d. Jaminan finansial dan jaminan sosial

Jaminan finansial dan jaminan sosial umumnya berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

e. Mutu Pengawasan

Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja (As'ad, 1995).

Faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja menurut Blum (1956) adalah sebagai berikut:

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
- b. Faktor sosial meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan bermasyarakat.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi ataupun tugas (As'ad, 1995).

Dari berbagai pendapat diatas dapat dirangkum mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

a. Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan ketrampilan.

b. Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

c. Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya (As'ad, 1995).

2.1.4. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

a. Terhadap Produktivitas Kerja

Banyak pendapat yang menyatakan bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan menaikkan kepuasan kerja, namun hasil penelitian tidak mendukung pandangan ini, karena hubungan antara produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sangat kecil. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor moderator

disamping kepuasan kerja. Lawler dan Porter berpendapat produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja mempresepsikan bahwa ganjaran intrinsik (misalnya rasa telah mencapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (misalnya gaji) yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dibuktikan dengan unjuk kerja yang unggul (Ashar, 2001).

b. Terhadap Kemangkiran dan Keluarnya Tenaga Kerja

Ketidakhadiran lebih bersifat spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja, berbeda dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Steers dan Rhodes mengembangkan model pengaruh dari kehadiran. Ada dua faktor pada perilaku hadir yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir. Mereka percaya bahwa motivasi untuk hadir dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Model meninggalkan pekerjaan dari Mobley, Horner, dan Hollingworth menunjukkan bahwa setelah tenaga kerja menjadi tidak puas terjadi beberapa (misalnya berfikir untuk meninggalkan pekerjaan) sebelum keputusan untuk meninggalkan pekerjaan diambil. Menurut Robbins (1998) ketidakpuasan kerja pada karyawan dapat diungkapkan melalui berbagai cara misalkan selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindar dari tanggung jawab (Ashar, 2001).

2.1.5. Penilaian Tingkat Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja sangat bervariasi, baik dalam segi analisa statistiknya maupun pengumpulan datanya. Informasi yang didapat dari kepuasan kerja bisa melalui tanya jawab secara perorangan, dengan angket maupun dengan pertemuan suatu kelompok kerja. Jika menggunakan tanya jawab sebagai alatnya maka karyawan diminta untuk merumuskan tentang perasaannya terhadap aspek-aspek pekerjaan. Cara lain dengan mengamati sikap dan tingkah laku orang tersebut (As'ad, 1995).

Penilaian kepuasan kerja seorang karyawan terhadap seberapa puas atau tidak puasnya dia dengan pekerjaannya merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang terbedakan dan terpisahkan satu sama lain. Ada dua pendekatan yang paling banyak digunakan yaitu :

a. Angka nilai global tunggal (*single global rating*)

Metode ini meminta individu untuk menjawab satu pertanyaan, misalnya “Bila semua hal dipertimbangkan, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda?” kemudian responden menjawab dengan melingkari suatu bilangan jawaban 1 sampai 5 yang berpadanan dengan jawaban dari “ sangat dipuaskan” sampai “ sangat tidak dipuaskan”.

b. Skor penjumlahan yang tersusun atas aspek kerja (*summation score*)

Metode ini lebih canggih yaitu dengan mengenali unsur-unsur utama dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan mengenai tiap unsur tersebut, misalnya tentang sifat dasar pekerjaan, penyelia, upah, kesempatan promosi dan hubungan dengan rekan kerja. Faktor-faktor ini dinilai pada skala

baku dan kemudian dijumlahkan untuk menciptakan skor kepuasan kerja keseluruhan (Robbins dan Judge, 2008).

2.1.6. Tujuan Pengukuran Kepuasan Kerja

Tujuan pengukuran kepuasan kerja bagi para karyawan adalah :

a. Mengidentifikasi kepuasan karyawan secara keseluruhan, termasuk kaitannya dengan tingkat urutan prioritasnya (urutan faktor atau atribut tolak ukur kepuasan yang dianggap penting bagi karyawan). Prioritas yang dimaksud dapat berbeda antara para karyawan dari berbagai bidang dalam organisasi yang sama dan antara organisasi yang satu dengan yang lainnya.

b. Mengetahui persepsi setiap karyawan terhadap organisasi atau perusahaan.

Sampai seberapa dekat persepsi tersebut sesuai dengan harapan mereka dan bagaimana perbandingannya dengan karyawan lain.

c. Mengetahui atribut-atribut mana yang termasuk dalam kategori kritis (*critical performant attributes*) yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan. Atribut yang bersifat kritis tersebut merupakan prioritas untuk diadakannya peningkatan kepuasan karyawan.

d. Apabila memungkinkan, perusahaan atau instansi dapat membandingkannya dengan indeks milik perusahaan atau instansi saingan atau yang lainnya (Kuswadi, 2004).

2.1.7 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Mobley (1986) aspek-aspek kepuasan kerja diantaranya adalah :

- a. Aspek pekerjaan meliputi jenis pekerjaan, bobot pekerjaan dan melibatkan ketrampilan serta kemampuan individu dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.
- b. Aspek imbalan merupakan faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja sehingga banyak pihak manajemen dalam upaya meningkatkan kerja karyawan dengan meningkatkan imbalan kerja.
- c. Aspek kepangkatan, kurang atau sedikitnya kesempatan untuk memperoleh jabatan dan kepangkatan sering dikaitkan dengan ketidakpuasan karyawan terhadap promosi jabatan atau kepangkatan yang ada.
- d. Aspek pimpinan atau atasan menyangkut hubungan dengan bawahan atas kebijaksanaannya yang dikaitkan dengan kepuasan kerja.
- e. Aspek rekan kerja, hubungan antara pekerja satu dengan yang lain berkaitan erat dengan kepuasan kerja. Pekerja yang mengalami ketidakpuasan kerja karena memiliki rekan kerja yang tidak bisa diajak kerjasama, tidak menyenangkan dan tidak memuaskan (Mobley, 1986).

Menurut Rabinowitz, dkk terdapat 6 aspek untuk mengukur kepuasan kerja karyawan yaitu :

- a. Kepuasan terhadap penghargaan, yang terdiri dari gaji dan benefit, dan kesempatan-kesempatan untuk mencapai kemajuan. Kepuasan terhadap

penghargaan sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja, sehingga perusahaan atau instansi demi kepuasan kerja karyawannya menambahkan gaji dan benefit.

b. Kepuasan terhadap situasi kerja, terdiri dari tuntutan pekerjaan dan atmosfer kerja kelompok dengan rekan kerja dan atasan di tempat kerja. Situasi kerja yang menambahkan pengetahuan dan pengalaman individu dapat meningkatkan kepuasan kerja.

c. Kepuasan terhadap supervisi dan manajemen merupakan kepuasan terhadap perhatian yang diberikan oleh atasan dan pihak manajemen. Interaksi tersebut sangat mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan karyawan.

d. Kepuasan terhadap komunikasi. Terjalannya komunikasi horizontal dan vertikal mengenai kejelasan tujuan organisasi, sebagaimana perusahaan menerima masukan atau pendapat karyawan untuk memecahkan masalah yang dihadapi.

e. Kepuasan terhadap filsafat dan kebijakan perusahaan. Sejauhmana nilai dan kepercayaan karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan, perhatian perusahaan terhadap kualitas dan produktivitas karyawan, merupakan aspek-aspek penting untuk mencapai kepuasan kerja.

f. Kepuasan terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Meliputi sejauhmana individu mengidentifikasi perusahaannya, besarnya kontribusi atau sumbangan perusahaannya pada masyarakat dan nilai intrinsik dari pekerjaan perusahaan tersebut (Miner, 1992).

2.2 KEPUASAN HIDUP

2.2.1 Pengertian Kepuasan Hidup

Kepuasan hidup (*life satisfaction*) adalah kesejahteraan psikologis secara umum atau kepuasan terhadap kehidupan secara keseluruhan (Santrock dalam Haribowo,2001). Menurut Hurlock (1997) dalam Haribowo (2001) kepuasan hidup adalah keadaan sejahtera dan kepuasan hati, yaitu kepuasan yang menyenangkan yang timbul apabila kebutuhan dan harapan tertentu individu terpenuhi. Selain itu, Hurlock juga menyatakan bahwa kepuasan hidup sering didefinisikan sebagai kebahagiaan yang timbul dari pemenuhan kebutuhan dan harapan, dan merupakan penyebab atau sarana untuk menikmati.

Kepuasan hidup akan timbul dan dialami apabila kebutuhan dan keinginan seseorang pada waktu tertentu dapat terpenuhi dan terpuaskan. Seseorang yang baik dalam penyesuaian diri, dalam arti bahwa ia dapat memuaskan kebutuhan dan keinginannya dengan cukup, dalam batas kontrol dan saluran yang tersedia, akan jauh lebih bahagia daripada orang yang tidak dapat atau yang tidak mampu melakukan penyesuaian yang esensial (Hurlock, 1997).

Menurut Hurlock (1997) esensi kepuasan hidup terdiri dari beberapa hal antara lain :

1. Sikap menerima; kebahagiaan banyak bergantung pada sikap menerima dan menikmati keadaan individu lain dan apa yang dimiliki diri sendiri, serta

mempertahankan keseimbangan antara harapan dan prestasi (menurut Shaver dan Freedman dalam Hurlock, 1997).

2. Kasih sayang; seseorang yang mengalami kekurangan kasih sayang pada masa kanak-kanak akan merasa tidak bahagia dan cenderung mengembangkan nilai-nilai ketidakbahagiaan dalam kehidupan selanjutnya (menurut Horn dalam Hurlock, 1997).
3. Prestasi; tujuan yang secara tidak realistis itu tinggi, akan menimbulkan kegagalan dan yang bersangkutan akan merasa tidak puas dan tidak bahagia (Hurlock, 1997).

Sebagaimana diterangkan oleh Alston dan Dudley (dalam Hurlock, 1997) kepuasan hidup merupakan kemampuan individu untuk menikmati pengalaman-pengalamannya, yang disertai dengan tingkat kegembiraan. Seorang individu yang dapat menerima diri dan lingkungannya secara positif akan merasa bahagia dengan hidupnya.

Ciri-ciri keluarga bahagia menurut Danuri (1976) dalam Haribowo (2001) adalah sebagai berikut :

- a. Adanya ketenangan jiwa yang dilandasi oleh ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- b. Hubungan yang harmonis antara individu dengan individu yang lain dalam keluarga dan masyarakat.

- c. Terjamin kesehatan jasmani, rohani dan sosial.
- d. Cukup sandang, pangan dan papan.
- e. Adanya jaminan hukum terutama Hak Asasi Manusia.
- f. Tersedianya pelayanan pendidikan yang wajar.
- g. Adanya jaminan di hari tua sehingga tidak perlu kuatir terlantar di masa tua.
- h. Tersedianya fasilitas rekreasi yang wajar.

Menurut pendapat Sears (dalam Hurlock, 1997) di antara individu-individu yang mempunyai tingkat kecerdasan yang sangat tinggi terdapat kecenderungan untuk menganggap kepuasan hidup lebih banyak berasal dari kehidupan keluarga yang bahagia daripada keberhasilan prestasi dalam pekerjaan. Pendapat Sears ini diperoleh dari individu yang rata-rata berusia 62 tahun, pada saat mereka mengingat masa lampau dan berusaha menilai tentang penyebab kepuasan hidup mereka pada usia-usia yang berbeda dalam masa dewasa.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan hidup adalah suatu keadaan sejahtera secara psikologis dan kepuasan hati yang menyenangkan yang dapat muncul apabila suatu kebutuhan hidup individu dan harapan dapat terpenuhi yang juga disertai dengan sikap menerima diri, kasih sayang dan prestasi.

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Hidup

Komponen afektif dan kognitif dari *subjective well being* dipengaruhi oleh faktor penyebab yang berbeda. Prediktor perubahan pada komponen kognitif lebih kepada perubahan yang terjadi pada *domain* penting dalam hidup individu (Headey et al. dalam Eid & Larsen, 2008).

Beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya kebahagiaan secara umum dan khususnya *life satisfaction* pada seorang individu antara lain:

1. Kesehatan

Diener (dalam Carr, 2004) mengatakan bahwa hal yang berkaitan dengan kebahagiaan adalah penilaian subjektif individu mengenai kesehatannya dan bukan atas penilaian objektif yang didasarkan pada analisa medis. Kesehatan yang baik memungkinkan orang pada usia berapa pun dapat melakukan aktivitas. Sedangkan kesehatan yang buruk atau ketidakmampuan fisik dapat menjadi penghalang untuk mencapai kepuasan bagi keinginan dan kebutuhan individu, sehingga menimbulkan rasa tidak bahagia (Hurlock, 1980).

Diener dan Biswas-Diener (2008) juga mengatakan bahwa individu yang bahagia lebih jarang mengalami sakit daripada individu yang tidak bahagia. Hal ini dikarenakan kebahagiaan dapat menangkis infeksi penyakit, pertahanan melawan gaya hidup yang dapat menimbulkan penyakit dan melindungi dari penyakit jantung. Sementara itu, ketidakbahagiaan dan depresi dikatakan dapat membahayakan kesehatan individu.

Olahraga juga dikatakan mempunyai dampak jangka pendek dan jangka panjang terhadap kesehatan dan kebahagiaan individu. Hal ini dikemukakan oleh Argyle dan Serafino (dalam Carr, 2004) yang menyatakan bahwa dampak jangka pendek dari olahraga adalah dapat menimbulkan emosi positif yaitu dengan adanya pengeluaran endorfin di otak. Lebih lanjut, dampak jangka panjangnya adalah mengurangi depresi dan kecemasan, meningkatkan kecepatan dan ketepatan kerja, memperbaiki konsep diri dan meningkatkan kebugaran tubuh dan fungsi kardiovaskuler yang baik serta mengurangi resiko timbulnya penyakit sehingga pada akhirnya mengarah pada kebahagiaan.

2. Status Kerja

Argyle (dalam Carr, 2004) mengatakan bahwa individu dengan status bekerja lebih bahagia daripada individu yang tidak bekerja dan begitu juga dengan individu yang profesional dan terampil tampak lebih bahagia daripada individu yang tidak terampil. Wright (dalam Diener, 2009) juga mengatakan bahwa individu yang bekerja dengan menerima upah lebih bahagia daripada individu bekerja yang tidak menerima upah.

Diener et al. (2008) juga mengatakan bahwa ketika individu menikmati pekerjaannya dan merasa pekerjaan tersebut adalah hal yang penting dan bermakna maka individu akan puas terhadap kehidupannya. Sebaliknya, ketika individu merasa pekerjaannya buruk oleh karena lingkungan pekerjaan yang buruk dan kurang sesuai dengan diri individu tersebut maka individu akan merasa tidak puas pada kehidupannya.

Lebih lanjut, Hurlock (1980) mengatakan bahwa semakin rutin sifat pekerjaan dan semakin sedikit kesempatan untuk mempunyai otonomi dalam pekerjaan, maka kepuasan akan semakin berkurang. Hal ini dapat dilihat pada tugas sehari-hari yang diberikan kepada anak-anak dan juga pekerjaan orang-orang dewasa.

3. Penghasilan/Pendapatan

Penghasilan berkaitan dengan kepuasan finansial dan kepuasan finansial berkaitan dengan kepuasan hidup (Diener & Oishi dalam Eid dan Larsen, 2008)

Diener dan Seligman (dalam Weiten & Llyod, 2006) juga mengatakan bahwa penghasilan mempunyai hubungan yang lemah dengan kebahagiaan. Dalam hal ini, kemiskinan dilaporkan dapat menyebabkan individu tidak bahagia, namun kekayaan juga dikatakan tidak selamanya menyebabkan individu bahagia.

4. Realisme dari Konsep-Konsep Peran

Masa dewasa dini merupakan periode penyesuaian diri terhadap pola-pola kehidupan baru dan harapan-harapan sosial baru. Orang dewasa muda diharapkan memainkan peran baru, seperti peran suami/istri, orang tua dan pencari nafkah dan mengembangkan sikap-sikap baru, keinginan-keinginan dan nilai-nilai baru sesuai dengan tugas-tugas baru ini. Semakin berhasil seseorang melaksanakan tugas tersebut semakin hal itu dihubungkan dengan prestise, maka semakin besar kepuasan yang ditimbulkan (Hurlock, 1980).

Myers (dalam Carr, 2004) juga mengatakan bahwa individu baik pria maupun wanita yang telah menikah lebih bahagia daripada individu yang tidak menikah, baik yang bercerai, berpisah maupun tidak pernah menikah sama sekali. Hal tersebut dikarenakan pernikahan menyediakan intimasi psikologis dan fisik, yang meliputi memiliki anak dan membangun rumah, peran sosial sebagai orangtua dan pasangan, dan menegaskan identitas dan menciptakan keturunan.

5. Pernikahan

Meskipun hubungan romantis dapat menimbulkan keadaan stres, namun hubungan romantis juga adalah sumber kebahagiaan (Weiten & Llyod, 2006). Penelitian menunjukkan bahwa individu yang telah menikah memiliki *subjective well being* yang lebih tinggi daripada kelompok individu yang tidak menikah (Diener, 2009). Glenn (dalam Diener, 2009) juga mengatakan bahwa meskipun wanita yang menikah mungkin dilaporkan mengalami gejala stres yang lebih besar daripada wanita yang tidak menikah, mereka juga dilaporkan memiliki *life satisfaction* yang lebih tinggi. Lebih lanjut, Glenn dan Weaver (dalam Diener, 2009) juga mengatakan bahwa pernikahan merupakan prediktor utama dari *subjective well being* ketika faktor pendidikan, pendapatan, dan status pekerjaan dikontrol.

Lebih lanjut, Harvey, Pauwels dan Zickmund (Carr, 2004) juga menambahkan bahwa pernikahan yang memiliki komunikasi yang saling menghargai dan jelas serta saling memaafkan kesalahan masing-masing

berkaitan dengan tingkat kepuasan yang tinggi sehingga mengakibatkan kebahagiaan yang lebih tinggi.

6. Usia

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bradburn dan Caplovitz (dalam Diener, 2009) menemukan bahwa individu usia muda lebih bahagia daripada individu yang berusia lanjut. Akan tetapi, sejumlah tokoh mengadakan penelitian lebih lanjut untuk membuktikan penelitian tersebut dan hasilnya menunjukkan dua hal, ada penelitian yang menunjukkan tidak ada efek usia terhadap kebahagiaan tetapi ada juga penelitian yang menemukan adanya hubungan yang positif antara usia dengan *life satisfaction* (Diener, 2009).

7. Pendidikan

Pendidikan tidak mempunyai dampak yang signifikan terhadap *subjective well being* (Palmore; Palmore & Luikart, dalam Diener, 2009) dan memiliki interaksi dengan variabel lain yaitu pendapatan (Bradburn & Caplovitz dalam Diener, 2009). Namun, beberapa penelitian juga menemukan bahwa pendidikan mempunyai dampak positif terhadap kebahagiaan wanita (Freudiger; Glenn & Weaver; dan Mitchell dalam Diener, 2009).

8. Agama/Kepercayaan)

Myers (dalam Weiten & Llyod, 2006) mengatakan bahwa agama dapat memberikan tujuan dan makna hidup, membantu individu mensyukuri

kegagalannya, memberikan individu komunitas yang supportif, dan memberikan pemahaman mengenai kematian secara benar.

Agama menyediakan manfaat bagi kehidupan sosial dan psikologis individu sehingga akhirnya meningkatkan *life satisfaction*. Agama dapat menyediakan perasaan bermakna dalam kehidupan setiap hari terutama saat masa krisis. Selain itu, juga menyediakan identitas kolektif dan jaringan sosial dari sekumpulan individu yang memiliki kesamaan sikap dan nilai. (Diener et al., 2009).

9. Hubungan sosial

Hubungan sosial memiliki dampak yang signifikan terhadap *life satisfaction*. Individu yang memiliki kedekatan dengan orang lain, memiliki teman dan keluarga yang supportif cenderung puas akan seluruh kehidupannya. Sebaliknya, kehilangan orang yang disayangi akan menyebabkan individu menjadi tidak puas akan hidupnya dan individu tersebut memerlukan waktu untuk kembali menilai kehidupannya secara positif (Diener et al, 2009)

2.3 Peneliti Terdahulu

Penelitian yang berkaitan dengan hubungan timbal-balik antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup yang telah dilakukan oleh Putut Haribowo (2001) dengan judul Tesis “Studi Tentang Hubungan Timbal-Balik Antara Kepuasan Kerja dan kepuasan Hidup Karyawan Swalayan Di Semarang”. Penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup

secara timbal balik, agar dapat diketahui seberapa jauh hubungan antar keduanya, sehingga dapat menjadi acuan kebijakan perusahaan.

Sampel diambil dari beberapa swalayan di Semarang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *multistage sampling* dan *accidental sampling*, Sekaran (1992).

Teknik ini digunakan agar data dari sampel yang dipilih memungkinkan adanya keterwakilan kelompok-kelompok karyawan yang ada di beberapa perusahaan.

Multistage sampling dilakukan untuk memperoleh sampel berdasarkan kelompok karyawan menurut lokasi geografis serta dipilih perusahaan yang mempunyai cabang di luar kota Semarang. Untuk wilayah Semarang bagian Utara diwakili oleh Pasaraya SriRatu Jalan Pemuda (40 orang) dan PT Alfa Retailindo (30 orang), wilayah Semarang bagian Selatan diwakili oleh Pasaraya SriRatu Peterongan (35 orang). Wilayah Semarang bagian Barat, Timur dan Tengah diwakili Matahari Department Store (45 orang). Yang dimaksud *accidental sampling* dalam penelitian ini yaitu siapa saja yang kebetulan ada di dalam swalayan bersangkutan, sejauh berstatus sebagai pramuniaga. Sebelum kuesioner disebarakan terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan hidup, dengan koefisien secara relatif sebesar 0.4 dengan tingkat signifikansi 5%. Sebaliknya kepuasan hidup berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja dengan koefisien secara relatif sebesar 0.23, pada tingkat signifikansi 5%. Hal tersebut membuktikan bahwa hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup adalah signifikan.

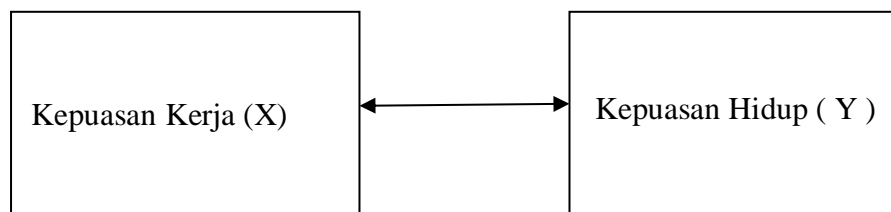
2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual bertujuan untuk mengemukakan secara umum mengenai objek penelitian yang dilakukan dalam kerangka dari variabel yang akan diteliti.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan/ pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Hurlock (1997) menyatakan kepuasan hidup adalah keadaan sejahtera dan kepuasan hati, yaitu kepuasan yang menyenangkan yang timbul apabila kebutuhan dan harapan tertentu individu terpenuhi. Selain itu, Hurlock juga menyatakan bahwa kepuasan hidup sering didefinisikan sebagai kebahagiaan yang timbul dari pemenuhan kebutuhan dan harapan, dan merupakan penyebab atau sarana untuk menikmati.

Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Kebanyakan studi menunjukkan suatu hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan umur, sekurangnya sampai umur 60 tahun (Robbins dan Judge, 2008). Perbedaan jenis kelamin berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja, teori ini diungkapkan oleh Glenn, Taylor, dan Wlaver (1997) yang menyatakan bahwa ada perbedaan tingkat kepuasan kerja antara pria dengan wanita, dimana kebutuhan wanita untuk merasa puas dalam bekerja ternyata lebih rendah dibandingkan pria (As'ad, 1995). Bukti menunjukkan bahwa masa jabatan dan kepuasan kerja memiliki korelasi yang positif (Robbins dan Judge, 2008). Menurut As'ad (2003) kepuasan kerja yaitu perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Konsepsi semacam ini melihat kepuasan sebagai suatu hasil dari interaksi manusia dan lingkungannya. Jadi determinasi semacam ini meliputi perbedaan-perbedaan (*individual difference*) maupun situasi lingkungan

pekerjaan. Disamping itu perasaan seseorang terhadap pekerjaannya tentulah sekaligus refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaannya. Untuk mengukur kepuasan kerja seseorang biasanya dilihat dari besar imbalan, tetapi ini bukan satu-satunya faktor, ada faktor lain seperti pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, kesempatan promosi, hubungan atasan dan bawahan ataupun rekan sekerja, dan supervisi.

Untuk mengetahui hubungan Kepuasan karyawan dengan berbagai indikator yaitu Pekerjaan, Imbalan, Kesempatan Promosi, Rekan Kerja, dan Supervisi dengan kepuasan hidup karyawan maka dibuatlah kerangka konseptual. Kepuasan karyawan adalah sebagai variabel bebas (variabel independen) dimana Pekerjaan (X1), imbalan (X2), kesempatan promosi (X3), rekan kerja (X4) dan supervisi (X5). Kepuasan hidup karyawan adalah variabel terikat (variabel dependen).

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas suatu permasalahan yang masih harus dibuktikan kebenarannya secara empiris. Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, dan kerangka konseptual maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

“Kepuasan kerja dan kepuasan hidup mempunyai hubungan timbal-balik yang positif pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”.