

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Saat ini telah terjadi perubahan *trend* demografi. Dunia kerja bukan lagi milik kaum laki-laki, tetapi juga milik kaum perempuan. Saat ini kaum perempuan hampir menyetarakan diri dengan laki-laki. Kaum perempuan dapat mengerjakan hampir semua pekerjaan yang dikerjakan laki-laki, baik di pabrik, di kantor, di kampus maupun di pemerintahan. Banyaknya jumlah wanita yang bekerja, baik yang berstatus lajang, sudah menikah, atau pun berstatus orang tua tunggal (*single parent*) dilatarbelakangi oleh faktor ekonomi, kemiskinan, pengaktualisasian diri dan lain sebagainya. Bagi perempuan berkeluarga dari golongan ekonomi menengah-bawah dan memiliki tingkat pendidikan yang rendah, umumnya akan bekerja di sektor informal misalnya menjadi buruh pabrik atau pekerja kasar. Keinginan bekerja lebih kuat di dorong oleh tuntutan ekonomi keluarga yang merupakan satu keharusan.

Sementara itu bagi perempuan berkeluarga dari golongan ekonomi menengah-atas dan memiliki tingkat pendidikan tinggi, bekerja di luar rumah dilakukan sebagai bentuk pengaktualisasian diri, menambah relasi sosial, menambah penghasilan keluarga, alasan ekonomis karena tidak ingin bergantung pada suami, menghindari rasa kebosanan, atau juga karena mengalami ketidakpuasan dalam pernikahan (Munandar, 1985). Pekerjaan yang digeluti pun umumnya seperti dokter, pengacara, sekretaris, menejer dan sebagainya, yang memerlukan jenjang pendidikan yang tinggi serta memiliki keterampilan di bidang masing-masing. Besarnya jumlah

tenaga kerja perempuan adalah suatu keuntungan sekaligus tantangan yang harus dibijaksanai dengan baik oleh pengusaha. Nilai lebih yang di dapatkan pengusaha dari mempekerjakan pekerja atau buruh wanita yakni mereka lebih teliti, rapi, lebih ulet, dan lebih mudah diatur. Sedangkan tantangan yang harus dihadapi pengusaha dari mempekerjakan pekerja wanita yang sudah menikah yaitu bertambah besarnya biaya produksi yang harus dikeluarkan perusahaan untuk membayar tunjangan sosial buruh perempuan yang telah menikah akibat adanya tanggungan keluarga yang dinafkahi buruh tersebut.

Menurut Indrajati Nugroho, Human Resource Director PT Microsoft Indonesia, menyatakan bahwa untuk bisa mencapai dunia kerja, banyak hal yang harus para pekerja perempuan berkeluarga hadapi, dari soal keluarga, pekerjaan dan lingkungan sosial. Dalam segi keluarga, perempuan dituntut untuk tetap memperhatikan keluarganya meski ia juga bekerja. Sebelum pergi bekerja, si ibu harus mempersiapkan kebutuhan anak dan suami sebelum berangkat kerja dan ke sekolah. Dan ketika pulang kerja, si ibu juga mesti tetap melakukan aktivitas lainnya di rumah yang belum dibenahi. Aktivitas yang dilakukan perempuan antara rumah dan tempat kerja inilah yang sering disebut dengan peran ganda atau juga disebut dengan beban ganda. (<http://www.kompas.com>).

Istilah beban ganda, digunakan untuk seseorang yang mengalami situasi di mana ia harus menanggung kedua wilayah kerja sekaligus; domestik dan publik. Biasanya, beban ganda diberikan kepada perempuan yang bekerja di luar rumah, dan masih harus bertanggung jawab atas kerja-kerja domestik (Wolfman, 1992). Di dalam rumah mereka bertanggung jawab mengurus rumah tangga, memasak, mencuci,

mengurus anak-anak dan memenuhi kebutuhan emosional dan biologis suaminya, sementara di luar rumah mereka juga dituntut sebagai pekerja yang harus bekerja secara profesional oleh perusahaan di tempat dia bekerja.

Beberapa organisasi buruh menuturkan bahwa beban kerja buruh di pabrik sering kali memunculkan ketegangan dan stress yang besar, dan dampaknya sering menimbulkan ketidakpuasan kerja buruh perempuan, mulai dari kondisi kerja yang tidak nyaman, fasilitas dan alat keselamatan kerja yang sering tidak layak pakai, beban kerja yang terlampaui berlebihan, waktu kerja yang panjang, adanya peraturan kerja yang kaku, bos yang sering tidak bijaksana, ketidakadilan yang dirasakan di tempat kerja. Tidak adanya toleransi dan perhatian perusahaan terhadap buruh perempuan yang berkeluarga seperti; tetap mempekerjakan buruh yang hamil pada malam hari dan memberikan beban kerja yang berat akan semakin menambah beban hidup buruh perempuan (<http://www.republika.co.id>).

Demikian juga halnya pada pekerja di PT Asia Karet-Medan Polonia yang memiliki pekerja wanita berkeluarga dan belum berkeluarga memiliki pendapat tentang apa yang mereka rasakan ditempat kerja. Berdasarkan penelitian, kerja yang dilakukan oleh pekerja industri atau disebut buruh akan sangat jauh berbeda dengan yang dikerjakan oleh pegawai kantoran. Buruh bekerja bisa mencapai 12 jam sehari plus lembur yang hampir dilakukan buruh setiap harinya karena pekerjaannya menggunakan sistem kerja target.

Target produksi yang dikerjakan oleh buruh bisa mencapai 800-1000 produk massal. Dengan demikian, untuk mengerjakan target produksi tersebut, buruh diharuskan kerja lembur. Dengan jam kerja yang bisa mencapai 12 jam dan selalu pulang larut malam, sering membuat pekerja wanita yang telah berkeluarga harus

mengabaikan anak-anaknya dalam memberi perhatian dan kasih sayang. Situasi demikian akan membuat sang ibu menjadi amat lelah, ditambah situasi dan kondisi kerja yang tidak sesuai harapan pekerja akan membawa dampak pada kondisi fisik dan psikologis si buruh. Sementara itu dari sisi pekerja wanita yang belum berkeluarga, situasi yang mereka rasakan ditempat kerja direspon berbeda oleh pekerja wanita yang belum berkeluarga. Situasi yang di dapati di tempat kerja mungkin tidak begitu berpengaruh terhadap psikologis pekerja wanita yang belum berkeluarga, sebab beban yang terberat mereka rasakan di tempat kerja tidak lagi dibebani dengan persoalan rumah tangga lainnya. Mereka tidak begitu terbebani dengan jam kerja yang begitu panjang, tidak memiliki tanggungan keluarga sebab hanya menanggung diri pribadi, dan mereka bisa ditempatkan dimana saja dan jam kerja kapan saja.

Perlakuan pengusaha terhadap pekerjanya memang akan tergantung pada pandangan pengusaha maupun organisasi terhadap para pekerjanya; apakah mereka dianggap sebagai faktor produksi, benda mati yang setiap saat dapat diganti, ataukah sebagai modal insan (Human Asset), yang berhak atas kepuasan kerja dan kesempatan berkembang yang adil (Velasquez, 1996). Kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan dan kemajuan organisasi. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi atau perusahaan agar dapat berjalan secara optimal maka kebijakan memperhatikan kesejahteraan pekerja dengan sungguh-sungguh menjadi pilihan strategis yang harus dilakukan pengelola organisasi karena kesejahteraan pekerja merupakan faktor yang sangat menentukan dalam memacu semangat kerja serta produktivitas para pekerja.

Dengan meningkatnya kinerja maka hal itu dapat pula menunjang atau mempengaruhi kesejahteraan pekerja tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung yaitu dengan menaikkan upah/gaji, memberikan uang makan yang layak, pemberian bonus, pemberian tunjangan keluarga, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, sedangkan secara tidak langsung yaitu bisa dengan memberikan kesempatan berkarir/promosi kepada pekerja yang berprestasi, menyediakan perumahan yang layak bagi pekerja yang berkeluarga ataupun memperhatikan kebutuhan khusus bagi pekerja wanita yang berkeluarga. Dengan demikian buruh tersebut akan memberikan sumbangan atau umpan balik untuk memajukan perusahaan yang lebih baik lagi. Hal-hal yang diterima pekerja dari tempat ia bekerja akan menunjukkan arah puas atau ketidakpuasan pekerja di tempat ia bekerja.

Gambaran kepuasan kerja itu dapat digambarkan sebagai, bagaimana individu memandang pekerjaannya. Semakin seseorang merasa senang di dalam melakukan pekerjaan mereka, maka dapat dikatakan bahwa mereka akan semakin merasa puas dalam bekerja. Kepuasan bekerja juga dapat di definisikan sebagai rasa senang secara emosional yang dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaan seseorang, reaksi positif terhadap pekerjaan seseorang dan sikap positif yang ditunjukkan terhadap pekerjaan seseorang tersebut.

Kepuasan kerja adalah reaksi seseorang terhadap pengalaman pekerjaannya yang berkaitan dengan moral dari suatu keutuhan kelompok para pekerja dan meliputi tingkatan kepuasan mereka yang bersifat umum dengan organisasi tersebut (Berry, 1997). Satu hal yang harus diingat, bahwa pekerjaan seseorang lebih dari sekedar

kegiatan merancang, mencetak, merakit, menulis kode produk, mengepak barang dalam kemasan atau mengendalikan truk. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan para atasan, mematuhi aturan-aturan dan kebijakan organisasi; kebijakan yang menjamin hak dan perlindungan kerja bagi pekerja perempuan, standar kerja yang layak, upah yang layak sesuai standar kebutuhan hidup, fasilitas dan alat keselamatan kerja yang memadai, suasana kerja yang ideal, jaminan sosial yang layak, adanya kesempatan berkarir/promosi dan lain sebagainya. Hal itu menunjukkan penilaian yang berharga bagi pekerja atas seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaan yang dilakukan, yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang ikut menyertai kepuasan kerja, antara lain; kondisi kerja, pengawasan, tingkat upah saat ini, peluang promosi, dan hubungan dengan rekan kerja (Robbins, 2001). Kepuasan atau ketidakpuasan terhadap sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih antara apa yang selalu dianggap akan didapatkan dengan apa yang diinginkan. Jumlah yang diinginkan dari karakteristik pekerjaan di definisikan sebagai jumlah minimum yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan yang ada. Pekerja akan merasa puas bila tidak ada selisih kondisi yang diinginkan dengan apa yang sesungguhnya. Semakin besar kekurangan dan semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan yang tidak terpenuhi semakin besar ketidakpuasan yang dialami pekerja.

Kepuasan atau ketidakpuasan kerja memberikan dampak yang potensial terhadap pekerjaan itu sendiri, diantaranya adalah unjuk kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), perilaku ingkar dari pekerjaan (absen, terlambat, dan keluar dari pekerjaan), *burnout*, kesehatan fisik dan kesejahteraan psikologis, *counterproductive behavior* dan kepuasan hidup. Kepuasan kerja yang menurun

diasosiasikan dengan menurunnya unjuk kerja, OCB, kesehatan fisik dan kesejahteraan psikologis, kepuasan hidup serta meningkatnya perilaku ingkar dari pekerjaan, dan *counterproductive behavior*, yang tentunya akan merugikan baik individu maupun bagi organisasi, demikian sebaliknya (Vecchio dan Norris, 1996).

Kurangnya perhatian dan pelayanan perusahaan khususnya kepada pekerja perempuan baik yang telah berkeluarga maupun yang belum berkeluarga misalnya mempekerjakan wanita hamil pada malam hari, tidak diberikan cuti haid atau cuti melahirkan pada umumnya akan memunculkan sikap buruk pekerja seperti sering absen, mangkir dari pekerjaan atau keluar dari pekerjaan yang merupakan wujud dari ketidakpuasan mereka terhadap sistem manajemen atau aturan yang diterapkan perusahaan. Namun salah satu riset menunjukkan bahwa pekerja yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang bujangan. Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting (Robbins, 2001). Sedangkan bagi pekerja wanita yang belum berkeluarga, rasa tidak puas yang diperoleh dari tempat kerja membuat mereka kurang termotivasi untuk bekerja dan pada akhirnya mendatangkan *turnover* atau mangkir dari kerja dan bila keadaan yang tidak menyenangkan itu tidak berubah maka dalam waktu singkat mereka akan segera mencari pekerjaan baru.

Berdasarkan uraian di atas, penulis berminat melakukan penelitian dengan judul **“Perbedaan Kepuasan Kerja Antara Pekerja Wanita Berkeluarga Dengan Belum Berkeluarga Di PT Asia Karet Medan-Polonia”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti mengambil permasalahan penelitian ini adalah “Apakah ada perbedaan kepuasan kerja antara pekerja wanita berkeluarga dengan belum berkeluarga di PT Asia Karet Medan-Polonia?.

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Melihat perbedaan kepuasan kerja antara pekerja wanita berkeluarga dengan pekerja wanita belum berkeluarga di PT Asia Karet Medan-Polonia”.
2. Mengungkap aspek-aspek kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, baik yang diharapkan pekerja wanita yang sudah berkeluarga maupun yang belum berkeluarga.

## **D. Manfaat penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun dari segi praktisnya. Adapun manfaat penelitian yang dapat penulis kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan terutama di bidang ilmu psikologi, khususnya mengenai kepuasan kerja pada pekerja wanita.



## 2. Manfaat Praktis

- a. Sarana menambah wawasan, kreatifitas dan keterampilan mahasiswa dalam melakukan berbagai penelitian masyarakat.
- b. Bagi pihak perusahaan industri, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi sekaligus sebagai bahan masukan dalam memahami aspek-aspek kepuasan kerja pekerja wanita sehingga kemudian dapat mengeluarkan kebijakan yang lebih mempedulikan dan berpihak pada pekerja wanita.
- c. Bagi pihak pekerja wanita berkeluarga, hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai sumber pengetahuan dan pendidikan bagi pekerja wanita mengenai persoalan yang diakibatkan kompleksitas peran ganda perempuan dan keterkaitannya dalam mempertahankan kepuasan kerja. Dan bagi pekerja wanita belum berkeluarga agar mampu menilai dan memahami bagaimana cara meningkatkan kinerja dalam pencapaian kepuasan kerja.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan masukan untuk pengembangan penelitian selanjutnya dan menjadi bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya yang terkait permasalahan serupa.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kepuasan Kerja**

##### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Seseorang dalam hidupnya bekerja untuk mewujudkan suatu tujuan, salah satunya adalah mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Menurut berbagai pendapat para ahli bahwa kepuasan kerja itu bersifat relatif dan individual. Kepuasan kerja yang dialami seseorang belum tentu juga akan menimbulkan kepuasan kerja bagi orang lain.

Menurut Stephen P Robbins dan Timothy A Judge (1993), kepuasan bekerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya, sedangkan Weiss (Parmadi, 2008 dalam <http://parmadi.com/pemikiran/makalah-ob-teori-kepuasan-bekerja-landasan-teory.html>) mempunyai argumentasi bahwa kepuasan bekerja itu adalah sebuah sikap, tetapi para peneliti harus secara jelas membedakannya sebagai obyek-obyek dari evaluasi kognitif, dimana terdapat pengaruh emosi, kepercayaan dan tingkah laku. Definisi ini menyarankan kita untuk membentuk sikap terhadap pekerjaan kita dengan mengambil dan memperhitungkan perasaan kita, kepercayaan kita dan juga tingkah laku kita.

Kepuasan dalam bekerja sangatlah penting untuk dapat dimiliki, yang terkadang juga perlu diamati dan diukur oleh organisasi. Biasanya pengamatan dan pengukuran tersebut menggunakan skala pengukuran, dimana para pekerja merespon pertanyaan yang diajukan tentang bagaimana reaksi mereka terhadap pekerjaannya.

Secara tidak langsung pertanyaan di dalamnya berhubungan dengan reward yang mereka terima, tanggung jawab pekerjaan yang diemban, variasi pekerjaan, promosi yang atau akan di dapatkan, kesempatan untuk dapat berkerja sendiri dan rekan lainnya.

Berry (1997) mendefinisikan kepuasan kerja adalah reaksi seseorang terhadap pengalaman pekerjaannya yang berkaitan dengan moral dari suatu keutuhan kelompok para pekerja dan meliputi tingkatan kepuasan mereka yang bersifat umum dengan organisasi tersebut.

Howell dan Diboye (Munandar, 2001) memandang kepuasan sebagai hasil 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. Sementara itu, Osborn (Muhaimin, 2004 dalam [www.psikologi.binadarma.com](http://www.psikologi.binadarma.com)) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut “derajat positif atau negatif perasaan seseorang mengenai segi tugas-tugas pekerjaannya, tantangan kerja serta hubungan antar sesama pekerja”.

Menurut Gibson (Nuzulia Avianto, 1997 dalam <http://beritapsikologiindonesia.blogspot.com/>), kepuasan kerja merupakan sikap yang dikembangkan para karyawan sepanjang waktu mengenai segi pekerjaannya. Sikap itu berasal dari persepsi karyawan tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja berpangkal dari berbagai aspek kerja seperti upah, kesempatan promosi, penyelia (supervisor) dan rekan sekerja. Kepuasan kerja juga berasal dari faktor lingkungan kerja seperti gaya penyeliaan (supervisi), kebijakan dan prosedur perusahaan, keanggotaan kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan.

Sementara itu Hadi mengatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya adalah

*security feelings* (rasa aman) dan mempunyai segi-segi seperti segi sosial ekonomi yang mencakup gaji dan jaminan sosial, segi sosial psikologi yang mencakup kesempatan untuk maju, untuk mendapatkan penghargaan dengan masalah pengawasan dan berhubungan dengan pergaulan antar karyawan serta antara atasan dengan bawahannya (Anoraga, 2005).

Sementara itu Jewel dan Siegall (1998) mengartikan kepuasan kerja adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Sedangkan Luthans (Nuzsep almigo, 2004 dalam [www.psikologi.binadarma.com](http://www.psikologi.binadarma.com)) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan pekerja tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu rasa senang secara emosional yang dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaan seseorang, reaksi positif terhadap pekerjaan seseorang dan sikap positif pekerja yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para pekerja terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya unsur ekonomi, unsur kondisi sosial, unsur fisik, dan unsur psikologis.

## **2. Teori-teori Kepuasan Kerja**

Menurut Wexley dan Yukl (As'ad, 1995) ada tiga (3) macam teori-teori tentang kepuasan kerja:

### **a. Teori Kesenjangan (*Discrepancy Theory*)**

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Porter mengukur kepuasan kerja

seseorang dengan menghitung selisih antara apa seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung kepada *discrepancy* antara *Should be* (harapan, kebutuhan atau nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila yang didapat ternyata lebih besar dari pada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat pertentangan (*discrepancy*), tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya, semakin jauh kenyataan yang dirasakan itu dibawah standart minimum sehingga menjadi *negative discrepancy*, maka semakin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

*Equity Theory* dikembangkan oleh Adams. Adapun pendahulu dari teori ini adalah Zaleznik. Prinsip teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan keadilannya (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang yang sekelas, sekantor, maupun ditempat lain. Menurut teori ini elemen-elemen dari Equity menurut Wexley dan Yukl ada tiga, yaitu:

1) *Input*

*Input* adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan. Dalam hal ini adalah pendidikan

(*education*), pengalaman (*experience*), keahlian (*skill*), jumlah usaha yang diharapkan (*amount of effort expected*), jumlah jam bekerja (*number of effort expected*), peralatan pribadi (*personal tools*).

2) *Out comes*

*Out comes* adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai “hasil” dari pekerjaannya seperti upah, jaminan sosial (*fringe benefits*), status simbol, *recognition*, kesempatan berprestasi dan ekspresi diri (*self expression*).

3) *Comparison Person*

*Comparison Person* adalah kepada orang lain dengan siapa karyawan membandingkan rasio *input-out comes* yang dimilikinya. *Comparison* ini berupa seseorang di perusahaan yang sama atau di tempat lain, atau bisa pula dengan dirinya sendiri di waktu yang lampau.

Menurut teori ini, setiap pekerja akan membandingkan rasio *input-out comes* orang lain. Bila perbandingan itu dianggapnya cukup adil atau *equity* maka ia akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan (*over compensation inequity*) bisa menimbulkan kepuasan tetapi bisa pula tidak, tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan (*under compensation inequity*) maka akan timbul ketidakpuasan.

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

Prinsip ini adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda. Artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinu. Teori ini

pertama kali dikemukakan oleh Herzberg. Berdasarkan atas hasil penelitiannya membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu: Kelompok *satisfiers* (motivator) dan kelompok *dissatisfiers* (*hygiene factors*). Kelompok *satisfiers* (motivator) adalah faktor-faktor atau yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari, *recognition, work it self, responsibility, and advancement*. Dikatakannya bahwa faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan *ketidakpuasan*. Kelompok *dissatisfiers* (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari kebijakan perusahaan dan administrasi, teknik pengawasan, pendapatan, hubungan interpersonal, kondisi kerja, jaminanana kerja dan status. Perbaikan terhadap kondisi dan situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja. Jadi menurut teori ini, perbaikan pendapatan dan kondisi kerja tidak akan menimbulkan kepuasan tetapi hanya mengurangi ketidakpuasan.

Sementara itu menurut Munandar (2001) menyatakan ada tiga (3) teori tentang kepuasan kerja, yaitu :

1. Teori Pertentangan (*Disscrepancy Theory*)

Teori pertentangan dari Locke menyatakan kepuasan atau ketidakpuasan terhadap dari beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai, yaitu:

- a. Pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seseorang individu dengan apa yang ia terima, dan
- b. 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 dari pekerjaannya (misalnya peluang untuk maju) sangat penting, lebih penting dari aspek-aspek pekerjaan lain (misalnya lebih tinggi dari pada penghargaan), maka untuk tenaga kerja disebut kemajuan harus dibobot lebih tinggi dari pada penghargaan. Menurut Locke 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. Tambahan waktu libur akan menunjang kepuasan tenaga kerja yang menikmati waktu luang setelah bekerja, tetapi tidak akan menunjang kepuasan kerja seorang tenaga kerja lain yang merasa waktu luangnya tidak dapat dinikmati. Contohnya seorang yang berkepribadian tipe A atau seorang yang “kecanduan kerja” (*workaholic*) tidak akan senang jika mendapat waktu libur tambahan.

## 2. Model dari Kepuasan Bidang atau Bagian (*Facet Satisfaction*)

Model Lawler dari kepuasan bidang berkaitan erat dengan teori keadilan dari Adams. Menurut model Lawler orang akan puas dengan bidang tertentu dari pekerjaan mereka (misalnya dengan rekan kerja, atasan, gaji) jika jumlah dari bidang yang mereka persepsikan sesuai dengan apa yang harus mereka terima dalam melaksanakan kerja sama dengan jumlah yang secara aktual ia terima. Jika individu mempersepsikan jumlah yang ia terima, lebih besar daripada yang sepatutnya ia terima ia akan merasa salah dan tidak adil. Sebaliknya jika ia mempersepsikan bahwa yang ia terima kurang dari sepatutnya ia terima, ia akan merasa tidak puas.

Menurut Lawler, jumlah dari bidang yang dipersepsikan orang sesuai dan



tergantung dari bagaimana orang tersebut mempersepsikan masukan dan keluaran dari orang lain, akan dijadikan sebagai pembandingan bagi mereka. Tambahan lagi, jumlah dari bidang yang dipersepsikan orang dari apa yang secara aktual mereka terima, dan hasil-keluaran yang dipersepsikan dari orang akan mereka bandingkan dengan diri mereka sendiri. Untuk menentukan tingkat kepuasan tenaga kerja, Lawler memberikan bobot nilai kepada setiap bidang sesuai dengan nilai pentingnya bagi individu, kemudian ia mengkombinasikan semua skor kepuasan bidang yang dibobot ke dalam satu skor total.

### 3. Teori-teori Proses-Bertentangan (*Opponent-Process theory*)

Proses-bertentangan dari Landy memandang kepuasan kerja dari perspektif yang berbeda secara mendasar daripada pendekatan yang lain. Teori ini menekankan bahwa orang ingin mempertahankan suatu keseimbangan emosional (*emotional equilibrium*). Teori proses-bertentangan mengasumsikan bahwa kondisi emosional yang ekstrem tidak memberikan kemaslahatan. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja (dengan emosi yang berhubungan) memacu mekanisme fisiologikal dalam sistem pusat syaraf yang membuat aktif emosi yang bertentangan atau berlawanan.

Teori ini menyatakan bahwa jika orang memperoleh ganjaran pada pekerjaan mereka merasa senang, sekaligus ada rasa tidak senang (yang tidak lemah). Setelah beberapa saat rasa senang menurun sedemikian rupa sehingga orang merasa agak sedih sebelum kembali normal. Ini dikarenakan emosi tidak-senang (emosi yang berlawanan) berlangsung lebih lama. Berdasarkan asumsi bahwa kepuasan kerja bervariasi secara mendasar dari waktu ke waktu, akibatnya ialah bahwa pengukuran kepuasan kerja perlu dilakukan secara periodik dengan interval waktu yang sesuai.

### 3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Munandar (2001) mengemukakan faktor-faktor penentu kepuasan kerja yaitu:

#### 1. Ciri-ciri intrinsik pekerjaan

Menurut Locke, ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja ialah keragaman, kesulitan, jumlah, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas. Ada satu unsur yang dapat dijumpai pada ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan diatas, yaitu tingkat tantangan mental. Konsep diri tantangan yang sesuai merupakan konsep yang penting. Pekerjaan yang menuntut kecakapan yang lebih tinggi dari pada yang dimiliki tenaga kerja, atau tuntutan pribadi yang tidak dapat dipenuhi tenaga kerja akan menimbulkan frustrasi dan akhirnya ketidakpuasan kerja. Berdasarkan survey diagnostik pekerjaan diperoleh hasil tentang lima (5) ciri yang memperlihatkan kaitannya dengan kepuasan kerja berbagai macam pekerjaan. Ciri-ciri tersebut ialah:

1. Keragaman keterampilan. Banyak ragam keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Makin banyak ragam keterampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan.
2. Jati diri tugas (*task identity*). Sejauh mana tugas merupakan suatu kegiatan keseluruhan yang berarti. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan yang dirasakan tidak merupakan suatu kelengkapan tersendiri akan menimbulkan rasa tidak puas.
3. Tugas yang penting (*task significance*). Rasa pentingnya tugas bagi seseorang. Jika tugas yang dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.

4. Otonomi. Pekerjaan yang memberikan kebebasan, ketidakgantungan dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.
  5. Pemberian balik pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja.
2. Gaji Penghasilan, Imbalan yang dirasakan Adil (Equitable Reward).

Siegel dan Lane mengutip kesimpulan yang diberikan oleh beberapa ahli yang meninjau kembali hasil-hasil penelitian tentang pentingnya gaji sebagai penentu dari kepuasan kerja, yaitu bahwa para sarjana psikologi telah secara tradisional dan salah meminimasi pentingnya uang sebagai penentu kepuasan kerja. Ternyata, menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji yang diberikan. Uang memang mempunyai arti yang berbeda-beda bagi setiap individu. Di samping memenuhi kebutuhan-kebutuhan tingkat rendah (makanan, perumahan), uang dapat merupakan simbol dari pencapaian (*achievement*), keberhasilan, dan pengakuan atau penghargaan. Lagi pula uang mempunyai kegunaan sekunder. Jumlah gaji yang diperoleh dapat secara nyata mewakili kebebasan untuk melakukan apa yang ingin dilakukan (misalnya mendirikan usaha baru, berlibur, membuka lahan dan sebagainya). Dengan menggunakan teori keadilan dari Adams dilakukan berbagai penelitian dan salah satu hasilnya ialah bahwa orang yang menerima gaji yang dipersepsikan sebagai terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami distress atau ketidakpuasan.

Kajian yang dilakukan dalam laboratorium mendukung hasil tentang gaji yang terlalu kecil, namun hasil tentang gaji yang terlalu besar tidak jelas meyakinkan, yang penting ialah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil. Jika gaji dipersepsikan sebagai adil didasarkan atas tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerja tertentu, maka akan ada kepuasan kerja. Herzberg memasukkan faktor gaji atau imbalan ke dalam faktor kelompok Hygiene. Jika dianggap gajinya terlalu rendah, tenaga kerja akan merasa tidak puas. Namun jika dirasakan tinggi atau dirasakan sesuai dengan harapan, maka istilah Herzberg adalah tenaga kerja tidak lagi tidak puas. Artinya tidak ada dampak pada motivasi kerjanya. Uang atau imbalan akan mempunyai dampak terhadap motivasi kerja jika besarnya imbalan disesuaikan dengan prestasi kerjanya yang tinggi.

### 3. Penyeliaan

Hasil penyeliaan menunjukkan bahwa hanya ada satu ciri kepemimpinan yang secara konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu penengangan rasa (*consideiration*). Hubungan antara aspek-aspek lain dari penyeliaan dan kepuasan kerja adalah kurang jelas dan hasilnya saling bertentangan. Locke memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan tenaga kerja dengan penyeliaan. Ia menemui kenali dua jenis dari hubungan atasan dan bawahan; hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Misalnya jika suatu pekerjaan tersebut menarik dan

penting bagi seorang tenaga kerja maka penyalianya membantu memberikan pekerjaan yang menantang kepadanya. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antara pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa. Misalnya atasan dengan bawahannya saling tertarik karena memiliki kegemaran yang sama atau mempunyai pandangan hidup yang sama. Berdasarkan model dari Locke ini orang dapat mempunyai hubungan keseluruhan yang baik tanpa harus mempunyai hubungan fungsional yang baik, dan sebaliknya.

Menurut Locke, tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan seseorang atasan ialah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Penyaliaan merupakan salah satu faktor juga dari kelompok faktor *hygiene* dari Herzberg. Namun jika cara penyaliaan dilakukan oleh atasan yang memiliki ciri-ciri pemimpin yang transformasional maka tenaga kerja akan meningkatkan motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

#### 4. Rekan-rekan sejawat yang menentukan

Setiap pekerjaan dalam organisasi memiliki kaitannya dengan pekerjaan lain. Dalam perkembangan selanjutnya, corak interaksi antar pekerjaan tumbuh berbeda-beda. Ada tenaga kerja yang dalam menjalankan tugas pekerjaannya memperoleh masukan (bahan dalam bentuk tertentu) dari tenaga kerja lain. Keluarannya (barang yang setengah jadi) menjadi masukan untuk tenaga kerja lain.

Hubungan yang ada antar pekerja adalah hubungan ketergantungan sepihak yang bercorak fungsional. Kejengkelan timbul jika masukan yang diterima tidak memenuhi mutu dan tidak memenuhi jumlah yang ditentukan.

Dalam kenyataannya hal ini jarang terjadi, bahkan dicegah jangan sampai terjadi. Kepuasan kerja yang ada pada para pekerja timbul karena mereka mendapatkannya dalam jumlah tertentu, berada dalam satu ruangan kerja, sehingga mereka dapat saling berbicara (kebutuhan sosialnya terpenuhi). Corak kepuasan kerja disini bersifat kepuasan kerja yang tidak menyebabkan peningkatan dari motivasi kerja. Ada satuan kerja yang para tenaga kerjanya masing-masing memiliki tugas yang dapat mereka lakukan secara mandiri dikoordinasi oleh pimpinan satuan kerja. Di dalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri) dapat dipenuhi, dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

#### 5. Kondisi kerja yang menunjang

Bekerja dalam ruangan sempit, panas, yang cahayanya lampunya menyilaukan mata, kondisi kerja yang tidak mengenakan (*uncomfortable*) akan menimbulkan keenganan untuk bekerja, orang akan mencari alasan untuk sering-sering keluar dari ruangan kerjanya. Perusahaan perlu menyediakan ruangan kerja yang terang, sejuk, dengan peralatan kerja yang enak untuk digunakan, meja dan kursi kerja yang dapat diatur tinggi-rendah, miring-tegak duduknya. Kondisi kerja memperhatikan prinsip-prinsip *ergonomic*. Dalam kondisi kerja seperti itu kebutuhan-kebutuhan fisik dipenuhi dan memuaskan tenaga kerja.

Sedangkan menurut Gilmer (As'ad, 1995), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

a. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

b. Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

c. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

d. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

e. Pengawasan (*Supervision*)

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figure ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

f. Faktor instrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mengisyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g. Kondisi kerja

Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyorotan, kantin, dan tempat parkir.

h. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam meningkatkan rasa puas terhadap kerja.

j. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar mutu suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Sedangkan menurut Heidjrachman dan Husnan (2002) mengemukakan beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan pekerja, yakni gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat.

Sementara itu faktor – faktor yang memberikan kepuasan kerja menurut Blum (dalam As'ad, 1995) adalah sebagai berikut :

1. Faktor individu, meliputi umur, masa kerja, status perkawinan, kesehatan, watak, dan harapan.



2. Faktor sosial meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan bermasyarakat.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi ataupun tugas.

#### **4. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja**

Robbins (2003) menyebutkan bahwa aspek-aspek dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. *Kerja yang secara mental menantang.* Karyawan cenderung 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. 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.
- b. *Ganjaran yang pantas.* Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.
- c. *Kondisi kerja yang mendukung.* Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan

tugas. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau sedikit).

- d. *Rekan kerja yang mendukung.* Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantarkan ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.
- e. *Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.* Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dengan sebagian) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan dan mempunyai kebolehjadian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

Sementara menurut Schemerhorn (dalam As'ad 2003) mengidentifikasi lima aspek kepuasan kerja, yaitu

- a. Pekerjaan itu sendiri (Work It Self)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

- b. Penyelia (Supervision)

Penyelia yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, penyelia sering dianggap sebagai fitur ayah/ibu dna sekaligus atasannya.

c. Teman sekerja (Workers)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan sebagai pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

d. Promosi (Promotion)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

e. Gaji atau Upah (Pay)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

### **Karakteristik Individu**

Karakteristik individu dalam organisasi antara lain mencakup:

a. Umur

Hubungan kinerja dengan umur sangat erat kaitannya, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Pada karyawan yang berumur tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Namun di lain pihak ada sejumlah kualitas positif yang ada pada karyawan yang lebih tua, meliputi pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu (Robbins, 2001). Karyawan yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit. Tetapi karyawan yang lebih muda umumnya kurang berdisiplin, kurang bertanggung jawab dan sering berpindah – pindah pekerjaan

dibandingkan karyawan yang lebih tua. Karyawan yang lebih tua kecil kemungkinan akan berhenti karena masa kerja mereka yang lebih panjang cenderung memberikan kepada mereka tingkat upah yang lebih tinggi, liburan dengan upah yang lebih panjang, dan tunjangan pensiun yang lebih menarik. Kebanyakan studi juga menunjukkan suatu hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan umur, sekurangnya sampai umur 60 tahun. Kepuasan kerja akan cenderung terus – menerus meningkat pada para karyawan yang profesional dengan bertambahnya umur mereka, sedangkan pada karyawan yang nonprofesional kepuasan itu merosot selama umur setengah baya dan kemudian naik lagi dalam tahun – tahun berikutnya (Robbins, 2001).

b. Jenis Kelamin

Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang, dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi daripada pria (Robbins, 2001). Tetapi terdapat teori lain yang berpendapat bahwa perbedaan jenis kelamin berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja, teori ini diungkapkan oleh Glenn, Taylor, dan Wlaver (dalam Moh. As'ad, 1995) 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.

c. Masa Kerja

Masa kerja ternyata konsisten berhubungan secara negatif dengan keluar masuknya karyawan dan kemangkiran, namun memiliki hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja (Robbins, 2001). Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan atau perawat lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup dihari tua.

d. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada tingkat kepuasan kerja (Robert Kreitner, Angelo Kinicki, 2003). Pendapat lain juga menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka tuntutan – tuntutan terhadap aspek – aspek kepuasan kerja di tempat kerjanya akan semakin meningkat (Kenneth N. Wexley, Gary A. Yuki, 2003). Seturut dengan hasil penelitian dari Gilmer (dalam Moh. As'ad, 1995) yang menyimpulkan bahwa karyawan yang berpendidikan lanjutan atas merasa sangat puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

e. Status Perkawinan

Status perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan YME (Lembaga Demografi FE UI). Berdasarkan pendapat Soerjono Soekanto dalam bukunya Kamus Sosiologi menyatakan bahwa kata perkawinan (*marriage*) adalah ikatan yang sah antara seorang pria dan

wanita yang menimbulkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban antara mereka maupun keturunannya. Salah satu riset menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang bujangan. Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting (Robbins, 2001).

## **B. Peran Ganda Perempuan**

### **1. Pengertian Peran Ganda Perempuan**

Dewasa ini perempuan bekerja dan kemudian lebih memikirkan pekerjaannya adalah sesuatu hal yang sudah biasa terlihat dan didengar. Kenaikan tingkat partisipasi angkatan kerja wanita sebagian disebabkan oleh bertambahnya kemiskinan dan merebaknya pengangguran. Seperti sudah dikaji banyak ahli, semakin dihimpit kemiskinan dan permasalahan ekonomi, semakin berat tekanan yang mengharuskan perempuan untuk mencari pekerjaan produktif sekalipun dengan imbalan yang sangat rendah. Sebagai seorang perempuan yang telah menikah kita mempunyai banyak peran dalam keluarga; sebagai istri, ibu, dan sebagai pengurus rumah tangga. Hal inilah yang pada umumnya dirasakan sebagai tugas utama dari seorang wanita yang telah terikat pada perkawinan. Dalam tiga (3) peran diatas, perempuan memberikan diri sepenuhnya demi kesejahteraan keluarga. Namun dalam kehidupan modern dan dalam era pembangunan dewasa ini, perempuan dituntut dan sering juga termotivasi untuk memberikan sumbangan yang lebih dari itu, artinya tidak lagi terbatas pada melayani suami, perawatan anak dan urusan rumah tangga. Apa yang mendorong

perempuan yang telah berkeluarga memasuki dunia publik untuk bekerja sehingga harus meninggalkan rumah dan anggota keluarganya untuk waktu tertentu?.

Menurut Munandar (1985), motivasi yang mendorong perempuan bekerja meliputi antara lain:

1. Untuk menambah penghasilan keluarga.
2. Untuk ekonomis dan tidak bergantung pada suami.
3. Untuk menghindari rasa kebosanan atau untuk mengisi waktu kosong.
4. Karena ketidakpuasan dalam pernikahan.
5. Memiliki minat atau keahlian tertentu yang ingin dimanfaatkan.
6. Ingin memperoleh status.
7. Ingin mengembangkan diri.

Corsini (2002) mengartikan bekerja dalam berbagai kajian psikologi mengacu pada tingkah laku manusia yang memiliki tujuan, disiplin dan terstruktur dalam tugas dan waktu, memerlukan kemampuan fisik dan mental serta lebih merupakan suatu kewajiban dari pada tindakan yang sukarela.

Suryadi (dalam Anoraga, 2001) mengartikan wanita bekerja sebagai wanita yang bekerja untuk menghasilkan uang atau lebih cenderung pada pemanfaatan kemampuan jiwa atau karena adanya suatu peraturan sehingga memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam pekerjaan, jabatan, dan lain-lain.

Marx dan Engels (dalam Johnson, 1986), memperhatikan ada dua (2) faktor pengaruh yang menyebabkan keterlibatan wanita dalam pasar tenaga kerja, yaitu:

1. Faktor ekstern yang merupakan faktor penarik untuk bekerja yakni adanya kesempatan kerja yang ditawarkan oleh kapitalis atau pemilik modal.
2. Faktor intern, yang merupakan faktor pendorong untuk bekerja yakni desakan atau kesulitan ekonomi keluarga.

Faktor kesempatan kerja dan faktor untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi inilah yang pada hakekatnya menghantarkan kaum wanita untuk bekerja di sektor publik. Selain itu bagi perempuan dari keluarga miskin, bekerja bukan merupakan tawaran, tetapi menjadi keharusan untuk menopang kebutuhan ekonomi keluarga, apa lagi bagi rumah tangga yang tidak memiliki akses tanah. Dengan pendidikan yang minim, perempuan desa berbondong-bondong mencari pekerjaan di kota dan menjadi buruh pabrik dengan upah yang relatif rendah menjadi pilihan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Bagi perempuan buruh yang masih gadis, bekerja di pabrik dapat membantu orang tuanya mencukupi kebutuhan keluarga, sedangkan bagi yang sudah berumah tangga, bekerja di pabrik akan membantu suami dalam memenuhi kebutuhan hidup.

Dengan demikian bekerja bagi perempuan adalah kegiatan yang dilakukan di luar rumah dengan tujuan untuk memperoleh sejumlah uang atau menambah penghasilan keluarga, atau juga merupakan sebuah pemanfaatan untuk pengaktualisasian diri dari kemampuan yang dimiliki. Melalui bekerja, wanita berusaha menemukan arti dan identitas dirinya. Selain di dorong oleh kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, alasan lain yang mendorong wanita bekerja di luar rumah adalah untuk memenuhi kebutuhan finansial. Kebutuhan finansial ini berkaitan



dengan kesiapan sosial ekonomi sebelum memasuki pernikahan (Walgito, 2000). Hal ini diperkuat oleh Smock (2003) bahwa faktor sosial ekonomi menjadi faktor yang diharapkan wanita dalam pernikahan. White dan Rogers (2000) mengatakan bahwa wanita yang telah bekerja sebelum menikah biasanya akan terus melanjutkan bekerja setelah ia menikah karena kontribusi wanita dalam hal pendapatan keluarga menjadi hal yang penting yang dapat meningkatkan keutuhan rumah tangga yang juga dipicu oleh tingginya biaya kebutuhan hidup.

Dengan demikian banyak para perempuan yang telah berumah tangga dan masih harus bekerja di luar rumah akan mengalami beban ganda atau juga dikenal dengan peran ganda. Secara umum peran ganda perempuan diartikan sebagai dua atau lebih peran yang harus dimainkan oleh seorang perempuan dalam waktu bersamaan. Adapun peran-peran tersebut umumnya mengenai peran domestik (sebagai ibu rumah tangga, memasak, mencuci, mengasuh anak dan lain sebagainya) dan peran publik yang umumnya di dalam pasar tenaga kerja (Rustiani, 1996). Sedangkan menurut Rowatt dan Rowatt (dalam Rosyidah, 2000), peran ganda dapat diartikan yaitu peranan disamping sebagai pengelola rumah tangga tetapi juga mengerjakan pekerjaan nafkah (publik). Dengan kata lain, kesempatan bagi perempuan untuk bekerja di luar rumah dengan tetap mengutamakan tugas utamanya dalam rumah tangga.

Istilah peran ganda digunakan untuk seseorang yang mengalami situasi dimana ia harus menanggung dua wilayah kerja sekaligus; domestik dan publik. Biasanya, beban ganda diberikan kepada perempuan yang bekerja diluar rumah, dan masih harus bertanggung jawab atas kerja-kerja domestik (Wolfman, 1992). Di rumah mereka harus bertanggung jawab mengurus rumah tangga, memasak, mencuci,

mengurus anak-anak dan memenuhi kebutuhan emosional dan biologis suaminya. Sementara di luar rumah mereka juga di tuntutan sebagai pekerja yang harus bekerja secara profesional oleh perusahaan tempat ia bekerja.

Jadi dengan kata lain yang dimaksud dengan perempuan yang berperan ganda adalah perempuan yang berperan di bidang domestik dan di bidang publik. Peran di bidang domestik yaitu mengerjakan pekerjaan rumah tangga yang dikerjakan di dalam rumah, sedangkan di bidang publik yaitu mengerjakan pekerjaan untuk mencari nafkah yang dikerjakan baik di dalam rumah maupun di luar rumah.

## **2. Problematika Pekerja Wanita Yang Berkeluarga**

Menurut Tatty (1994, dalam <http://docs.google.com/viewer/digilib.petra.ac.id/jiunkpe>) bagi pekerja wanita yang berkeluarga ada beberapa tantangan:

1. Suami yang tradisional dalam arti seorang suami tumbuh dalam keluarga tradisional, dimana peran pria lebih dominan dari pada peran wanita dan juga ada batasan-batasan yang tegas mengenai pembagian tugas dan wewenang.
2. Anak-anak yang kritis, di saat anak-anak menuntut perhatian yang lebih banyak, seorang ibu pekerja harus dapat menentukan pilihan antara pekerjaan dan kehidupan berumah tangga.
3. Menjalankan fungsi kodrati sebagai ibu, sesuai dengan kodratnya ibu adalah wanita, itu pasti, di dalam tugasnya yang terpenting. Ibu menjadi titik pangkal untuk melahirkan komunitas masyarakat manusia dan merupakan tanggung jawab seorang wanita untuk merawat, mendidik, mencurahkan akhlak, memperbaiki

watak anak. Memiliki kehidupan rumah tangga, sudah menjadi kodratnya wanita dewasa itu mempunyai pendamping hidup, mempunyai rumah tangga sendiri, dan memiliki keturunan. Untuk itu wanita yang bekerja di luar rumah, maka keadaan rumah tangganya kurang diperhatikan. Peran ganda sebagai pekerja maupun ibu rumah tangga mengakibatkan tuntutan yang lebih dari biasanya terhadap wanita karena terkadang para wanita menghabiskan waktu tiga kali lipat dalam mengurus rumah tangga dibandingkan dengan pasangannya yang bekerja pula. Penyeimbangan tanggung jawab ini *stressful* bagi wanita pekerja karena selain menghabiskan banyak waktu dan energi, tanggung jawab ini memiliki tingkat kesulitan pengelolaan yang tinggi.

4. Memiliki peranan dalam berkeluarga, wanita mempunyai beberapa peranan sebagai berikut:
  - a. Teman, yaitu sebagai tempat bertukar pikiran, menceritakan kejadian-kejadian di tempat kerja, dan lain-lain.
  - b. Kekasih, yaitu sebagai tempat kemesraan, berbagi kasih sayang.
  - c. Ibu, yaitu bertugas merawat suami dan merawat anak-anaknya.
5. Sukses dalam kehidupan karir, menjadi wanita karir hampir dambaan setiap wanita, mempunyai pekerjaan yang menghasilkan uang dan posisi di suatu perusahaan. Kondisi tersebut sejalan dengan konsep emansipasi, dimana wanita juga ingin dihargai sama dengan pria selain itu tuntutan kehidupan yang semakin lama semakin meningkat.

Menurut Rini (2002, dalam <http://e-psikologi.com/keluarga/280502.htm>) faktor-faktor yang menjadi sumber persoalan bagi para pekerja perempuan yang berkeluarga terdiri atas:

#### 1. Faktor Internal

Yang dimaksud dengan faktor internal adalah persoalan yang timbul dalam diri pribadi sang ibu tersebut. Ada di antara para ibu yang lebih senang jika dirinya benar-benar hanya menjadi ibu rumah tangga, yang sehari-hari berputar di rumah dan mengatur rumah tangga. Namun, keadaan menuntutnya untuk bekerja, untuk menyokong keuangan keluarga. Kondisi tersebut mudah menimbulkan stress karena bekerja bukanlah timbul dari keinginan diri namun seakan tidak punya pilihan lain demi membantu ekonomi rumah tangga. Biasanya, para ibu yang mengalami masalah demikian, cenderung merasa sangat lelah (terutama secara psikis), karena seharian memaksakan diri untuk bertahan di tempat kerja akibat banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan.

Selain itu ada pula tekanan yang timbul sebagai akibat dari pelaksanaan peran ganda itu sendiri. Memang, kemampuan manajemen waktu dan rumah tangga merupakan salah satu kesulitan yang paling sering dihadapi oleh para ibu bekerja. Mereka harus dapat memainkan peran mereka sebaik mungkin baik di tempat kerja maupun di rumah. Mereka sadar, mereka harus bisa menjadi ibu yang sabar dan bijaksana untuk anak-anak serta menjadi istri yang baik bagi suami serta menjadi ibu rumah tangga yang bertanggung jawab atas keperluan dan urusan rumah tangga. Di tempat kerja, mereka pun mempunyai komitmen dan tanggung jawab atas pekerjaan yang dipercayakan pada mereka hingga mereka

harus menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Sementara itu, dari dalam diri mereka pun sudah ada keinginan ideal untuk berhasil melaksanakan kedua peran tersebut secara proporsional dan seimbang. Namun demikian kenyataan ideal tersebut cukup sulit untuk dicapai karena beberapa faktor, misalnya pekerjaan di kantor sangat berat, sedangkan suami di rumah kurang bisa bekerja sama untuk ikut menyelesaikan pekerjaan rumah, sementara anak-anak juga menuntut perhatian dirinya. Akhirnya, sang ibu tersebut akan merasa sangat lelah karena dirinya merasa dituntut untuk terus memberi dan memenuhi kebutuhan orang lain. Belum lagi, jika ternyata suami dan anak-anak merasa kurang mendapat perhatian, tidak heran jika lama kelamaan dirinya mulai dihindangi depresi, karena merasa tidak bisa membahagiakan keluarganya.

## 2. Faktor Eksternal

### a. Dukungan suami

Dukungan suami dapat diterjemahkan sebagai sikap-sikap penuh pengertian yang ditunjukkan dalam bentuk kerja sama yang positif, ikut membantu menyelesaikan pekerjaan rumah tangga, membantu mengurus anak-anak serta memberikan dukungan moral dan emosional terhadap karir atau pekerjaan istrinya. Di Indonesia, warisan budaya patriakal feodal yang masih mengakar di masyarakat, turut menjadi faktor yang membebani peran ibu bekerja, karena masih terdapat pemahaman bahwa pria tidak boleh mengerjakan pekerjaan wanita, apalagi ikut mengurus masalah rumah tangga. Masalah rumah tangga adalah kewajiban sepenuhnya seorang istri.

Masalah yang kemudian timbul akibat bekerjanya sang istri, sepenuhnya

merupakan kesalahan dari istri dan untuk itu ia harus bertanggung jawab menyelesaikannya sendiri. Keadaan tersebut, akan menjadi sumber tekanan yang berat bagi istri, sehingga ia pun akan sulit merasakan kepuasan dalam bekerja. Kurangnya dukungan suami, membuat peran sang ibu di rumah pun tidak optimal (karena terlalu banyak yang masih harus dikerjakan sementara dirinya juga merasa lelah sesudah bekerja) akibatnya, timbul rasa bersalah karena merasa diri bukan ibu dan istri yang baik.

b. Kehadiran anak

Masalah pengasuhan terhadap anak, biasanya dialami oleh para ibu bekerja yang mempunyai anak kecil atau balita atau batita. Semakin kecil usia anak, maka semakin besar tingkat stress yang dirasakan. Rasa bersalah karena meninggalkan anak untuk seharian bekerja, merupakan persoalan yang sering dipendam oleh para ibu yang bekerja. Apalagi jika pengasuh yang ada tidak dapat diandalkan atau dipercaya, sementara tidak ada famili lain yang dapat membantu.

c. Masalah pekerjaan

Pekerjaan, bisa menjadi sumber ketegangan dan stress yang besar bagi para ibu bekerja. Mulai dari peraturan kerja yang kaku, bos yang tidak bijaksana, beban kerja yang berat, ketidakadilan yang dirasakan di tempat kerja, rekan-rekan yang sulit bekerja sama, waktu kerja yang sangat panjang, atau pun ketidaknyamanan psikologis yang dialami akibat dari problem sosial-politis di tempat kerja. Situasi demikian akan membuat sang ibu menjadi amat lelah, sementara kehadirannya masih sangat dinantikan oleh keluarga di rumah. Kelelahan psikis dan fisik itu lah yang sering membuat mereka sensitif

dan emosional, baik terhadap anak-anak maupun terhadap suami. Keadaan ini biasanya makin intens, kala situasi di rumah tidak mendukung dalam arti, suami (terutama) dan anak-anak (yang sudah besar) kurang bisa bekerja sama untuk mau gantian melayani dan membantu sang ibu, atau sekedar meringankan pekerjaan rumah tangga.

### 3. Faktor Relasional

Dengan bekerjanya suami dan istri, maka otomatis waktu untuk keluarga menjadi terbagi. Memang, penanganan terhadap pekerjaan rumah tangga bisa diselesaikan dengan disediakannya pengasuh serta pembantu rumah tangga. Namun demikian, ada hal-hal yang sulit dicari substitusinya, seperti masalah kebersamaan bersama suami dan anak-anak. Padahal, kebersamaan bersama suami dalam suasana rileks, santai dan hangat merupakan kegiatan penting yang tidak bisa diabaikan, untuk membina, mempertahankan dan menjaga kedekatan relasi serta keterbukaan komunikasi satu dengan yang lain. Tidak jarang, kurangnya waktu untuk keluarga, membuat seorang ibu merasa dirinya tidak bisa berbicara secara terbuka dengan suaminya, bertukar pikiran, mencurahkan pikiran dan perasaan, atau merasa suaminya tidak lagi bisa mengerti dirinya, dan akhirnya merasa asing dengan pasangan sendiri sehingga mulai mencari orang lain yang dianggap lebih bisa mengerti, dan sebagainya. Ini lah yang bisa membuka peluang terhadap perselingkuhan di tempat kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang menjadi sumber persoalan perempuan pekerja terdiri atas; faktor internal (diri pribadi perempuan), faktor eksternal (dukungan suami, kehadiran anak, dan masalah pekerjaan), dan faktor relasional.

### **3. Pekerja Wanita Yang Belum Berkeluarga**

Menjadi seorang ibu dan seorang istri sekaligus harus bekerja, memang tidak pernah menjadi pekerjaan yang mudah. Tanpa disadari, rasa bersalah karena tidak bisa selalu ada di sisi anak dan meninggalkan mereka dengan orang lain serta tuntutan pekerjaan membuat banyak pekerja wanita yang telah berkeluarga menjadi stres. Namun sebaliknya, hal ini tidak akan sama seperti yang dirasakan oleh pekerja perempuan yang belum berkeluarga. Bagi pekerja yang belum berkeluarga performa kerja akan jauh lebih baik, memiliki banyak waktu dalam mengejar prestasi kerja, mampu menciptakan hal-hal baru dan membuat gebrakan di kantor serta hal-hal lainnya yang bisa dilakukan dalam pencapaian karir.

Menurut salah satu majalah perempuan yang membahas soal perempuan dengan tiga peran (pekerja kantoran, ibu rumah tangga, dan perempuan gaul) memaparkan bahwa kelebihan pekerja wanita yang belum berkeluarga dalam pencapaian karirnya ([http://kosmo.vivanews.com/news/read/11516-keuntungan\\_jadi\\_lajang\\_di\\_dunia\\_kerja](http://kosmo.vivanews.com/news/read/11516-keuntungan_jadi_lajang_di_dunia_kerja)) antara lain:

#### **1. Memiliki peluang lebih besar**

Menjadi lajang memiliki peluang lebih besar untuk mengembangkan karir. Jika ada promosi kenaikan jabatan, atasan dan manajemen pasti akan mempertimbangkan status ini.

#### **2. Fokus pada pekerjaan**

Mungkin kita sering mendengar keluhan dari rekan kerja yang sudah berkeluarga. Entah suami atau anaknya sakit, bisa juga urusan sekolah anak. Hal itu pasti akan sangat mengganggu konsentrasi kerja. Terlebih jika urusan keluarga membuat rekan kerja yang telah berkeluarga tersebut harus meninggalkan kantor.



Jika hal ini dilakukan terlalu sering, tentu atasan akan menilai pekerjajanya tersebut tidak profesional.

### **3. Bebas dinas luar kota**

Sebagai pekerja yang masih lajang, ia bisa menerima tugas ke luar kota tanpa harus banyak pertimbangan. Berbeda dengan mereka yang sudah berkeluarga. Meninggalkan keluarga selama beberapa hari saja sudah memerlukan pertimbangan yang benar-benar matang. Saat ke luar kota, pekerja yang masih lajang bisa menikmati perjalanan tanpa perlu memikirkan keluarga yang ditinggal di rumah. Sehingga pikiran saat dinas ke luar kota tidak terpecah dan bisa lebih fokus pada urusan dinas luar kota.

### **4. Bisa merencanakan karir**

Pekerja yang masih lajang mampu membuat perencanaan karir jangka panjang secara lebih matang. Jika sudah berkeluarga, belum tentu rencana bisa terlaksana semua. Bahkan harus banyak membuat kompromi-kompromi. Misalnya saja saat hamil dan melahirkan, perhatian tentu terbelah pada urusan kedatangan buah hati dan mengurus si buah hati.

### **5. Bebas menikmati gaji**

Saat tanggal gajian tiba, pekerja yang masih lajang bisa menikmati gaji sepenuhnya untuk menyenangkan diri sendiri. Tidak perlu dipusingkan dengan urusan pembayaran rumah tangga atau biaya anak. Gaji yang diperoleh dipergunakan untuk membeli baju, sepatu, jajan ke kafe, atau pun membeli perhiasan.

### **C. Perbedaan Kepuasan Kerja Antara Pekerja Wanita Berkeluarga Dengan Belum Berkeluarga**

Saat ini telah terjadi perubahan *trend* demografi. Dunia kerja bukan lagi milik kaum laki-laki, tetapi juga milik kaum perempuan. Saat ini kaum perempuan hampir mensetarakan diri dengan laki-laki. Kaum perempuan dapat mengerjakan hampir semua pekerjaan yang dikerjakan laki-laki, baik di pabrik, di kantor, di kampus maupun di pemerintahan. Meningkatnya jumlah tenaga kerja perempuan di sektor publik adalah suatu keuntungan sekaligus tantangan yang harus dibijaksanai dengan baik oleh pengusaha. Perlakuan pengusaha terhadap pekerjanya memang akan tergantung pada pandangan pengusaha maupun organisasi terhadap para pekerjanya; apakah mereka dianggap sebagai faktor produksi, benda mati yang setiap saat dapat diganti, ataukah sebagai modal insan (*human asset*), yang berhak atas kepuasan kerja dan kesempatan berkembang yang adil (Velasquez, 1996).

Gambaran kepuasan kerja itu dapat digambarkan sebagai, bagaimana individu memandang pekerjaannya. Pekerja yang puas akan berbicara positif tentang organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja, lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya, akan datang tepat waktu, menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, memiliki semangat kerja yang tinggi dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan (Luthans, 1998). Sedangkan perilaku pekerja yang kurang puas akan terlihat lamban dalam bekerja, sering absen, motivasi kerja menurun, cepat lelah, serta melakukan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan yang seharusnya dilakukan. Pendapat lainnya menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah reaksi seseorang terhadap pengalaman pekerjaannya yang berkaitan

dengan moral dari suatu keutuhan kelompok para pekerja dan meliputi tingkat kepuasan mereka yang bersifat umum dengan perusahaan (Berry, 1997).

Berbagai kondisi kerja yang mempengaruhi tingkat kepuasan seseorang dalam bekerja, diantaranya adalah *security feelings* (rasa aman). Hasil penelitian Herzberg menyatakan bahwa faktor yang mendatangkan kepuasan adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan (Armstrong, 1994). Sementara itu faktor – faktor yang memberikan kepuasan kerja menurut Blum (dalam As'ad, 1995) adalah sebagai berikut :

1. Faktor individu, meliputi umur, masa kerja, status perkawinan, kesehatan, watak, dan harapan.
2. Faktor sosial meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan bermasyarakat.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi ataupun tugas.

Banyaknya wanita berkeluarga yang memilih bekerja di luar rumah dapat disebabkan oleh kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri atas kemampuan yang dimiliki. Selain di dorong oleh kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, alasan lain yang mendorong wanita bekerja di luar rumah adalah untuk memenuhi kebutuhan finansial. Bagi perempuan yang telah berkeluarga tujuan bekerja di luar rumah bisa disebabkan karena adanya dorongan untuk menambah penghasilan suami atau juga

menopang ekonomi keluarga (bila suami tidak lagi bekerja). Meskipun bekerja sebagai pilihan untuk menambah penghasilan akan tetapi perempuan yang telah berkeluarga tidak serta merta dapat meninggalkan pekerjaan rumah tangga dan pekerjaan domestik lainnya. Berbagai peran publik dan peran domestik yang harus dimainkan pekerja perempuan berumah tangga dalam waktu yang bersamaan ini disebut dengan peran ganda perempuan. (Wolfman, 1992).

Sedangkan bagi pekerja wanita yang masih lajang, keinginan bekerja bisa sebagai kesempatan untuk mengaktualisasikan diri, dengan bekerja memungkinkan seorang wanita mengekspresikan dirinya sendiri dengan cara yang kreatif dan produktif untuk menghasilkan kebanggaan terhadap diri sendiri terutama jika prestasinya tersebut mendapatkan penghargaan dan umpan balik yang positif. Melalui bekerja, wanita berusaha menemukan arti dan identitas dirinya dan pencapaiannya tersebut mendatangkan rasa percaya diri dan kebahagiaan (Rini, 2002). Hal lain yang mendorong perempuan lajang bekerja adalah agar dapat memenuhi kebutuhan pribadi seperti membeli baju, sepatu, jalan-jalan, membeli perhiasan sendiri tanpa harus meminta pada orang tua ataupun sebagai persiapan atau tabungan untuk memasuki kehidupan berumah tangga, Kebutuhan finansial ini berkaitan dengan kesiapan sosial ekonomi sebelum memasuki pernikahan (Walgito, 2000). Hal ini diperkuat oleh Smock (2003) bahwa faktor sosial ekonomi menjadi faktor yang diharapkan wanita dalam pernikahan. White dan Rogers (2000) mengatakan bahwa wanita yang telah bekerja sebelum menikah biasanya akan terus melanjutkan bekerja setelah ia menikah karena kontribusi wanita dalam hal pendapatan keluarga menjadi hal yang penting yang dapat meningkatkan keutuhan rumah tangga yang juga dipicu oleh tingginya biaya kebutuhan hidup.

Berbagai perlakuan dan perhatian khusus terhadap pekerja wanita baik yang telah berkeluarga maupun yang masih lajang akan lebih banyak diberikan perusahaan agar para pekerja mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja memberikan dampak yang potensial terhadap pekerjaan itu sendiri, diantaranya adalah unjuk kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), perilaku ingkar dari pekerjaan (absen, terlambat, dan keluar dari pekerjaan), *burnout*, kesehatan fisik dan kesejahteraan psikologis, *counterproductive behavior* dan kepuasan hidup.

Kepuasan kerja yang menurun diasosiasikan dengan menurunnya unjuk kerja, OCB, kesehatan fisik dan kesejahteraan psikologis, kepuasan hidup serta meningkatnya perilaku ingkar dari pekerjaan, dan *counterproductive behavior*, yang tentunya akan merugikan baik individu maupun bagi organisasi, demikian sebaliknya (Vecchio dan Norris, 1997). Pada dasarnya pekerja wanita berkeluarga lebih memiliki kecenderungan kepuasan kerja yang lebih tinggi dibanding pekerja wanita yang belum berkeluarga disebabkan keadaan yang memaksa pekerja yang berkeluarga untuk tetap merasa puas dikarenakan mereka tidak mempunyai banyak pilihan dengan keterbatasan bahwa mereka sebagai penopang ekonomi keluarga atau untuk menambah penghasilan keluarga. Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting (Robbins, 2001).

Sementara itu, menurut Blum (1956) bagi pekerja yang belum keluarga meski memiliki kebebasan untuk menikmati sendiri gaji yang mereka terima sebab masih belum mempunyai tanggungan keluarga dan memiliki banyak waktu untuk lebih lama bekerja namun rentan akan keinginan mencari pekerjaan baru bila pekerjaan yang dilakukan dirasa kurang menyenangkan dan kurang memuaskan. Dikarenakan

peluang yang dimiliki itu lebih besar sehingga usaha untuk mencoba bertahan pada satu pekerjaan yang tidak memuaskan dirinya akan sangat jarang dilakukan dan lebih memilih mangkir atau mencari pekerjaan baru (As'ad, 1995).

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan konsep teori yang telah diuraikan sebelumnya, diajukan hipotesis yang berbunyi; Ada perbedaan kepuasan kerja antara pekerja wanita yang berkeluarga dengan pekerja wanita yang belum berkeluarga. Artinya pekerja wanita berkeluarga lebih memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibanding dengan pekerja wanita yang belum berkeluarga.