

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan global dari tahun ke tahun semakin meningkat. Hal ini dapat dilihat dari semakin beragamnya produk-produk yang bersaing di bidang industri. Persaingan ini menuntut pemberdayaan yang optimal terhadap sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah perusahaan (Schwab, 2011), di dalam suatu perusahaan atau lembaga organisasi, terdapat dua bagian pekerjaan, yaitu pegawai swasta dan pegawai pemerintahan, pegawai swasta adalah orang yang bekerja di suatu perusahaan-perusahaan yang bukan milik negara / swasta, sedangkan pegawai pemerintahan adalah orang yang bekerja di suatu perusahaan yang memiliki hubungannya dengan pemerintahan negara. Suatu kinerja yang tinggi dapat tercipta apabila karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja baik di Pegawai swasta maupun Negeri. Secara definisi Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diberikan tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diberikan tugas negara lainnya dan gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan, baik secara fungsional dan struktural. Jadi, untuk mengingat pentingnya peran ASN khususnya pada bagian

kualitas di bidang pelayanan dan pengobatan kepada pasien maka manajemen harus lebih meningkatkan kinerja agar ASN lebih produktif.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara oleh peneliti dari salah satu pegawai ASN yang aktif pada tanggal 23 September 2022, ada kemungkinan bahwa ada fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja PNS, seperti berikut: ada salah satu Pegawai bagian Pelayanan Medis mengeluh dengan gaji yang mereka dapatkan, lebih lanjut karyawan merasa bahwa gaji yang diterima kurang dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Subjek 1 mengatakan bahwa “Selama saya bekerja sebagai dokter umum di Puskesmas ini saya menghabiskan banyak waktu untuk bekerja selama 3 hari 8 jam dan ketika saya bekerja di Puskesmas ini banyak saya dapat terutama gaji, fasilitas yang mencukupi, sesama rekan harmonis dan sebagainya, namun akan tetapi saya rasa kurang puas, karena ada kebosanan, kurang banyak komunikasi yang baik terhadap sesama rekan kerja dikarenakan kurang kooperatif dalam kerja, dan saya pernah ada gaji tunjangan pernah dipotong karena saya datang terlambat.

Subjek 2 mengatakan bahwa “Saya bekerja sebagai perawat di Puskesmas ini saya bekerja paruh waktu. Selama saya bekerja disini, saya merasa kurang puas dengan gaji saya miliki sehingga saya merasa kurang puas akan bekerja, namun saya tidak mau meninggalkan tempat kerja yang saya miliki karena walaupun ada kekurangan tetapi saya bisa senang bekerja disini dan saya harus datang tepat waktu, kalau terlambat gaji tunjangan saya akan dipotong, kalau hubungan rekan

kerja saya, saya baik-baik saja kok mereka sangat ramah sama saya, meskipun saya bekerja dengan baik.

Dari hasil observasi selama 5 hari mulai tanggal 19 sampai dengan tanggal 23 September 2022 didapatkan bahwa ada sebagian ASN yang terlihat datang terlambat dan kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas mereka. Selain itu masih ada karyawan bekerja dari pagi sampai malam sehingga tidak adanya kecenderungan kepuasan kerja dikarenakan pegawai ASN tersebut diberi penugasan dari pemerintah terkhususnya kota Binjai untuk menjadi Petugas COVID-19, oleh karena itu pegawai (ASN) terus bekerja dalam 1 hari dari pagi sampai malam, dan sampai sekarang subjek-subjek tersebut mengeluh dan terlalu banyak untuk bekerja sehingga subjek-subjek tersebut merasakan keluhan-keluhan dimulai dari gaji mereka, tidak ada waktu untuk bersama keluarga, serta subjek-subjek tersebut tidak ada waktu untuk istirahat kerja selama 1 hari penuh. Hasil observasi tersebut peneliti dapat membuktikan bahwa ASN yang bekerja di Puskesmas akan mengalami timbul permasalahan konflik kepuasan kerja, sehingga ada muncul ketidakpuasan dalam bekerja. Selain itu kepuasan kerja menjadi hal penting karena dapat mempengaruhi produktivitas karyawan sebab karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan, sedangkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah, ia akan melihat pekerjaannya sebagai suatu hal konflik yang menjemukan dan membosankan, sehingga karyawan tersebut bekerja dengan terpaksa. Karyawan yang bekerja dalam keadaan terpaksa akan memiliki hasil kerja (performance) yang buruk dibanding karyawan yang bekerja

dengan semangat yang tinggi (Lawler dalam Taruna 2006). Karena pengaruh terhadap anggota yang bekerja dalam organisasi tersebut meningkatkan pekerjaan yang dilakukan pegawai tersebut akan menimbulkan kebosanan, kejenuhan, dan terlalu berkeluh kesah akan kepuasan kerja tersebut.

Kepuasan kerja pada ASN Puskesmas Rambung memang berbeda-beda, akan tetapi pegawai tersebut walaupun berbeda jabatan, golongan, profesi seperti dokter, farmasi, kesehatan masyarakat dan lain sebagainya, hal tersebut memiliki kesamaan pengaruh pada stress dan kurang puas terhadap masyarakat di lingkungan yang sama dalam menghadapi tantangan dan hambatan kepada masyarakat. Di dalam kepuasan kerja yaitu faktor yang berusaha memberi kepuasan kerja adalah faktor motivasi atau intrinsik dan merupakan kebutuhan pada tingkat yang tertinggi. Faktor-faktor ini jika terdapat dalam situasi pekerjaan membawa pada kepuasan tetapi bila gagal mendapatkannya tidak seharusnya menyebabkan ketidakpuasan kerja. faktor-faktor ini meliputi keberhasilan, penghargaan, tanggung jawab, karier serta nilai intrinsik pekerjaan itu sendiri. Dengan fenomena tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian produksi mengalami masalah. Oleh sebab itu penelitian tentang kepuasan kerja adalah penting dilakukan di ASN Rambung Binjai. Pernyataan tersebut didukung oleh Ranz, Stueve & McQuistion (2001) apabila kepuasan kerja diabaikan oleh pihak manajemen, maka akan dapat mengganggu performa kerja, seperti kebosanan, malas, gangguan fisik, kecemasan, depresi, dan perilaku kontraproduktif. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Strauss & Sayles (1980) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja sangat penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak

memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada akhirnya dapat menyebabkan frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungan dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sementara itu, Saba (2011) menemukan bahwa kepuasan kerja dapat terjadi dalam sebuah iklim yang sehat dan positif. Iklim yang positif tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga produktifitas kerja. Perlu digaris bawahi bahwa manajer, HRD, supervisor dan pekerja harus mampu mengeksplorasi bagaimana kepuasan kerja dapat ditingkatkan. Salah satu aspek meningkatkan kepuasan kerja bukan hanya soal uang, namun kondisi tempat karyawan bekerja juga menentukan kepuasan mereka. Lebih lanjut Spector (dalam Russel, 2008) memberikan pernyataan sebagai berikut, pekerja yang mengaku lebih puas dengan hidup dan pekerjaannya, biasanya lebih kooperatif dan suka membantu teman sekerjanya, datang tepat waktu dan efisien, jarang membolos, dan menetap pada perusahaan lebih lama dibanding dengan pekerja yang tidak puas. Kepuasan kerja akan berdampak positif bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri yaitu seperti, prestasi kerja yang baik (Judge, Thoresen, Bono, & Patton, 2001), dan komitmen terhadap organisasi (Suma & Lesha, 2013). Selanjutnya ketidakpuasan kerja akan berdampak negatif bagi perusahaan, meningkatnya absensi dan menghasilkan kinerja yang buruk (Ivancevich, 2003), serta dampak yang lebih buruk adalah perpindahan karyawan (Lambert, Hogan & Barton, 2001).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti mengidentifikasi beberapa kemungkinan permasalahan yang berkaitan dengan Analisis konflik kerja dalam kepuasan kerja. Permasalahan tersebut adalah:

Apakah ada gambaran kepuasan kerja Pegawai ASN di Puskesmas Rambung Binjai?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada gambaran kepuasan kerja karyawan ASN di Puskesmas Rambung

1.4 Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut: Secara ilmiah hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menambah informasi bagi perkembangan ilmu sosial, khususnya ilmu di bidang sumber daya manusia dalam hal kepuasan kerja.

2. Praktis

a. Bagi perusahaan: Penelitian ini diharapkan berguna dalam memberikan informasi tambahan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan serta.

b. Bagi karyawan: Dapat memberikan masukan informasi dan pemahaman terutama mengenai konflik peran ganda dengan kepuasan kerja terutama kepada ASN.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Definisi

Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja (Tangkilisan, 2005).

Robbins (2003), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dan bagaimana mereka memandang pekerjaannya dan tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang sesuai dari berbagai macam aspek pekerjaan di dalam organisasinya.

2.1.2 Faktor faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor kepuasan kerja menurut Greenberg & Baron (1995) ada 2 faktor yaitu:

a. Faktor-faktor organisasional

1) Sistem penggajian, dapat diatur dari perusahaan dalam pengelolaan gaji sesuai pada karyawan

2) Kualitas dari supervisi, meliputi penilaian kualitas supervise yang dapat mempengaruhi sistem pekerjaan pegawai

3) Desentralisasi kekuasaan

4) Tingkat kerja dan dorongan social, adanya meliputi kualitas kinerja pegawai dalam meningkatkan dukungan dan motivasi dalam kepuasan kerja.

5) Kondisi kerja yang menyenangkan, meliputi fasilitas yang mencukupi yang sesuai kebutuhan perusahaan.

b. Faktor Personal

1) Variabel kepribadian

2) Status dan senioritas, dapat mempengaruhi kenaikan promosi jabatan dan pengalaman selama bekerja di dalam suatu perusahaan.

3) Pekerjaan yang sesuai dengan minat, pekerjaan yang dapat diminati kesesuaian dalam kehidupan pegawai.

4) Kepuasan hidup, yaitu mampu menjadikan kepuasan dalam bekerja yang secara optimal dan mampu.

Selanjutnya Robbins (1996) menjelaskan lagi beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di antaranya:

a. Tantangan kerja, pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka berkesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakannya.

b. Sistem gaji yang adil, sistem upah dan kebijakan promosi sesuai dengan perusahaan

c. Kondisi kerja yang mendukung, memberikan kenyamanan pribadi dan aman yang dapat mempengaruhi kondisi dan situasi lingkungan kerja.

d. Rekan kerja yang mendukung, kebutuhan melalui interaksi sosial, perilaku atasan dan minat pribadi.

Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang pegawai adalah:

a. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.

b. Supervisi, pekerjaan untuk menilai seberapa besar kemampuan yang dimiliki oleh pegawai.

c. Organisasi dan manajemen, suatu perusahaan membutuhkan organisasi dan manajemen untuk meningkatkan kemajuan kualitas dalam proses pengelolaan yang baik dalam suatu perusahaan.

d. Kesempatan untuk maju, adanya kenaikan promosi jabatan dan tunjangan hidup pegawai.

e. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya

insentif

f. Rekan kerja, dapat menilai pengukuran kepuasan kerja melalui situasi dan kondisi bekerja sesama rekan kerja

g. kondisi pekerjaan

Dari berbagai faktor yang mempengaruhi faktor kepuasan kerja maka dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah terdiri dari faktor organisasional dan personal.

2.1.3 Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (1996) ada lima aspek kepuasan kerja, yaitu:

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 tugas tersebut.

Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, sebaliknya jika terlalu banyak pekerjaan menantang dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan dalam bekerja.

b. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan pemberian upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan adil dan sesuai dengan harapan mereka. Bila upah dilihat adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar upah karyawan, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan. Tentu saja, tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Intinya bahwa besarnya upah bukanlah jaminan untuk mencapai kepuasan, namun yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Sama dengan karyawan yang berusaha mendapatkan kebijakan dan promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil kemungkinan besar akan mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan kerja yang tidak berbahaya. Seperti temperatur, cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain harus diperhitungkan dalam pencapaian kepuasan kerja.

d. Rekan kerja yang mendukung

Karyawan akan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu sebaiknya karyawan mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung. Hal ini penting dalam mencapai kepuasan kerja. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan karyawan ditingkatkan bila atasan langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.

e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya sama dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan lebih memungkinkan untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaan mereka. Dari pemaparan di atas dapat dilihat bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung dan kesesuaian kepribadian, hal-hal tersebutlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

1	Manfred Schmitt & Martin Dorfel	Procedural injustice at work, justice sensitivity, job satisfaction and psychomatic well-being	Penelitian telah menemukan bahwa ada 2 terjadi kasus permasalahan ketidakadilan dalam procedural di tempat kerja, kepuasan kerja dan well being 1) Peneliti menemukan adanya perlakuan yang diberikan perusahaan terhadap pekerja secara tidak adil 2) ada kemungkinan perusahaan tidak mengizinkan pekerja untuk bekerja di	Mengevaluasi penyelidikan kasus ketidakadilan dalam bekerja	Konsep sensitivitas keadilan menyiratkan bahwa individu yang berbeda dalam sensitivitas keadilan juga berbeda dalam apa yang mereka pikir harus dilakukan dan apa yang mereka yakini benar-benar dilakukan dalam hal keadilan. Korelasi positif antara sensitivitas keadilan dan komponen seharusnya dapat diharapkan karena individu dengan tinggi sensitivitas keadilan lebih rentan terhadap ketidakadilan dan membutuhkan standar keadilan yang lebih tinggi	Variabel Bebas: ketidakadilan dalam kerja Variabel Terikat: Kepuasan Kerja dan kesejahteraan psikologis	Teknik analisis data : Means and standard deviations of and correlations among the variables pada job satisfaction Alat Ukur: ESM (Experience Sampling Method) HML (Hierarchical linier modeling) Job Emotion Scale	Dalam studi lapangan dengan 295 karyawan pabrik, tiga hipotesis diuji: (1) Ketidakadilan prosedural di tempat kerja berkorelasi negatif dengan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikosomatik. (2) Persepsi ketidakadilan prosedural tergantung pada keadilan kronis orang	Hasil analisis menunjukkan bahwa: Temuan ini menunjukkan bahwa efek moderator seperti itu akan mencakup dua mekanisme psikologis. (1) Individu yang peka terhadap keadilan tampaknya memiliki ambang persepsi yang lebih rendah untuk pelanggaran norma-norma keadilan. Akibatnya, lebih mungkin	Keterbatasan: Meskipun subjek dalam kelompok eksperimental dalam ketidakadilan dalam kerja selama berbulan-bulan eksperimen ini tidak menunjukkan tidak menimbulkan
---	---------------------------------	--	--	---	--	--	--	---	---	--

			lapangan diakibatkan ketidakadilan dalam prosedur		agar merasa aman. Pada saat yang sama, mengikuti dari persepsi ambang batas yang terkandung dalam konsep sensitivitas bahwa individu dengan sensitivitas keadilan yang tinggi akan lebih mudah mendeteksi pelanggaran prosedur yang umumnya dianggap adil. Dengan demikian, korelasi negatif juga dapat diharapkan antara sensitivitas keadilan dan komponennya. Sebagai implikasi matematis dari dua asumsi ini, positif korelasi yang diharapkan antara sensitivitas keadilan dan			tersebut kepekaan. (3) Sensitivitas keadilan memoderasi korelasi ketidakadilan prosedural dengan kepuasan dan kesejahteraan, korelasi menjadi lebih besar dengan meningkatnya sensitivitas keadilan. Ketidakadilan prosedural didefinisikan sebagai ketidaksesuaian antara yang diinginkan (seharusnya	bagi mereka daripada individu yang tidak sensitif untuk mendeteksi distribusi atau prosedur yang tidak adil dalam pengaturan eksperimental. (2) Selain itu, keadilan tampaknya menjadi perhatian yang lebih sentral bagi individu yang peka terhadap keadilan daripada bagi orang yang tidak peka. Dengan demikian, dampak emosional dan motivasi	efek dari kepuasan kerja Saran: Harus mempertimbangkan pengumpulan data korelasi bivariat, dan harus menunjukkan adanya timbul hubungan antara ketidakadilan dan kepuasan
--	--	--	---	--	---	--	--	--	---	--

					<p>ketidakadilan procedural sehingga mereka tidak akan merasa puas jika ada konflik ketidakadilan. Dari beberapa konsekuensi keadilan procedural yang telah diprediksi secara teoritis atau diidentifikasi secara empiris, kami fokus pada dua variabel hasil yang dianggap paling penting dalam psikologi organisasi: kepuasan kerja dan kesejahteraan psikosomatis. Keduanya secara teoritis dapat dikaitkan dengan rasa ketidakadilan (Greenberg, 1996) dan keduanya relevan bagi individu serta kepentingan</p>			<p>a) dan prosedur yang dirasakan. Sensitivitas keadilan dan keadilan procedural menurut kriteria Leventhal (konsistensi, nonpartialis, akurasi, keterwakilan) dan satu kriteria tambahan (informasi terbuka) diukur melalui kuesioner. Kepuasan kerja, jumlah hari sakit selama</p>	<p>dari ketidakadilan yang dirasakan harus meningkat dengan kepekaan keadilan orang tersebut. Oleh karena itu, individu yang peka terhadap keadilan mungkin akan menginvestasikan lebih banyak upaya dalam memulihkan keadilan daripada individu yang tidak peka bahkan jika keduanya mengevaluasi situasi tertentu sebagai</p>	<p>kerja yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis.</p>
--	--	--	--	--	---	--	--	--	---	--

					<p>ekonomi organisasi. Diasumsikan bahwa pengalaman ketidakadilan membangkitkan emosi negatif (Mikula, 1993) dan bahwa pengalaman emosi negatif yang sering dikaitkan dengan pekerjaan menurunkan kepuasan kerja dan melukai psikosomatik. kesejahteraan (Johnson, 1990).</p>			<p>enam bulan terakhir dan jumlah hari seseorang merasa sakit di tempat kerja selama enam bulan terakhir berfungsi sebagai indikator kesejahteraan psikosomatik. Hipotesis pertama dan kedua didukung oleh data. Dukungan parsial juga diperoleh untuk hipotesis ketiga: Sensitivita</p>	<p>sama-sama tidak adil</p>	
--	--	--	--	--	---	--	--	--	-----------------------------	--

								<p>s keadilan memoderasi korelasi ketidakadilan prosedural dengan (a) jumlah hari orang tersebut merasa sakit di tempat kerja dan (b) jumlah variabel ini dengan jumlah hari sakit. Hak Cipta # 1999 John Wiley & Sons, Ltd.</p>		
2	Cyntia D. Fisher	Judul Mood and emotions while working: missing	Tujuan Penelitian telah meneliti dapat menuemuka	Meneliti pengaruh mood dan emosi ketika kehilangan kepuasan kerja	Konsep Dalam suatu pekerjaan ketika seseorang mengalami perubahan emosi	Variabel Bebas: Emosi dan mood Variabel Terikat:	Teknik analisis data: Analisis varians pada Kepuasan	Sampel Terdiri dari 200 pekerja perusahaan pabrik	Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya timbul	Keterbatasan: Meskipun subjek dalam kelompok eksperimental

		pieces of job satisfaction	n permasalahan yang dialami subjek yaitu mood dan emosi akan dapat mempengaruhi hilangnya kepuasan kerja. Ada kemungkinan efek mood dan emosi akan mengalami kenaikan sehingga akan hilangnya kepuasan kerja		dan mood yang negative maka akan mengalami hilangnya suatu pekerjaan. Seseorang mungkin mengharapkan suasana hati dan emosi relatif kuat terkait dengan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri karena dua alasan: banyak variasi dalam kepuasan keseluruhan tampaknya disebabkan oleh kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (Ironson et al., 1989), dan untuk semua pekerjaan pekerjaan itu terus menerus hadir sebagai penyebab potensial dari suasana hati dan emosi di tempat kerja. Dalam	Job satisfaction	kerja (ANOVA) Alat ukur: ESM (Experience Sampling Method) HML (Hierarchical linier modeling) Job Emotion Scale	maupun pekerja laboratorium	kepuasan kerja berdasarkan emosi selama kerja.	dalam ketidakadilan dalam kerja selama berbulan-bulan eksperimen ini tidak menunjukkan tidak menimbulkan efek dari kepuasan kerja. Saran: Harus mempertimbangkan pengumpulan data korelasi bivariat, dan harus menunjukkan adanya timbul hubungan mood dengan emosi dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis.
--	--	----------------------------	--	--	--	------------------	---	-----------------------------	--	--

					<p>beberapa pekerja, rekan kerja dan penyelia juga dapat terus hadir sebagai pemicu emosi. Kepuasan terhadap gaji dan promosi tampaknya lebih bersifat kalkulatif, komparatif, dan kognitif. Aspek-aspek pekerjaan ini juga tampaknya lebih kecil kemungkinannya untuk menimbulkan respons emosional sesering pekerjaan itu sendiri.</p>					
3	<p>Nama Penulis: Antonio P. Gutierrez, Lori L. Candela & Lara Carver</p>	<p>Judul Penelitian: The structural relationship between organizational commitment, global job satisfaction,</p>	<p>Gap/masalah: Kekurangan keperawatan global didokumentasikan dengan baik. Setidaknya</p>	<p>Tujuan: Tujuan dari studi korelasional ini adalah untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi, dukungan</p>	<p>Konsep: Berdasarkan dari konsep tersebut dapat diketahui bahwa ada banyak perawat di rumah sakit dari 57 negara telah mengalami</p>	<p>Variabel bebas : Hubungan struktural dengan komitmen organisasi</p> <p>Variabel</p>	<p>Teknik analisis data : Means, standard deviations and internal consistency reli-</p>	<p>Sampel : Dalam studi lapangan terdapat 295 perawat wanita dan 295</p>	<p>Hasil analisis menunjukkan bahwa : Temuan ini adanya dampak model model</p>	<p>Keterbatasan : Terlalu ilmiah dan terlalu rumit sehingga cara menganalisis tidak reliabel</p> <p>Saran :</p>

		developmental experiences, work values, organizational support, and person-organization fit among nursing faculty's	57 negara melaporkan kekurangan kritis. Kurangnya fakultas akhirnya diakui sebagai masalah utama yang secara langsung mempengaruhi kemampuan untuk menerima dan lulus dalam jumlah yang cukup perawat. Sebagai upaya untuk merekrut dan mempertahankan fakultas meningkat, konsep komitmen organisasi dan apa	organisasi yang dirasakan, nilai kerja, personal kecocokan organisasi, pengalaman perkembangan, dan kepuasan kerja global di antara fakultas keperawatan	banyak permasalahan terkhususnya permasalahan pada jam kerja yang berlebihan sehingga banyak perawat mengalami krisis jam kerja dan tidak merasa adanya kepuasan kerja yang ditimbulkan kekurangan dorongan social, stress bekerja dan kurangnya berminat dan komitmen dalam bekerja	Terikat: Kepuasan kerja	abilities of measurement model. Metode alat ukur : ESM (Experience Sampling Method)	perawat laki2	persamaan struktural yang disajikan di sini studi, yang didasarkan pada komitmen organisasi, teori pertukaran sosial dan Model Tiga Komponen, dapat memberikan informasi yang berguna bagi administrator fakultas keperawatan (misalnya dekan, direktur, ketua jurusan, dll). Memang, model persamaan struktural dan	Gunakan system komunikasi berbahasa dengan tidak terlalu rumit.
--	--	---	---	--	--	--------------------------------	---	---------------	--	---

			artinya bagi mereka penting untuk dipertimbangkan.						dukungan hasil validasi silang mentransfer kerangka teoritis ini. Administrasi Fakultas Keperawatan-n- trator yang dapat menggunakan keterampilan pendampingan diperlengkapi dengan baik untuk membangun hubungan positif dengan fakultas keperawatan, yang pada gilirannya, dapat mengarah pada peningkatan
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

									produktivitas dan kepuasan. Sebagai contoh, satu cara administrator keperawatan dapat memahami jenisnya komitmen yang fakultas miliki untuk organisasi (yaitu, afektif, normatif, lanjutan) adalah melalui pertanyaan. Langkah-langkah seperti itu yang mempromosikan hubungan kerja yang sehat berdasarkan kepercayaan	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--

									dan keterbukaan komunikasi sangat penting (Manion 2004) dan dapat membantu keperawatan administrator menilai kebutuhan pengembangan fakultas menggunakan pertanyaan yang mendorong refleksi diri pada saat ini keterampilan dan tujuan masa depan.	
4	Nama Penulis: Winda Tanujaya	Judul : Hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan	Tujuan : Untuk mengetahui adanya hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan	Gap Masalah : Setiap karyawan yang bekerja pada suatu organisasi mempunyai harapan mendapatkan gaji	Konsep : Teori ini mengukur kerja individu dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya	Variabel : Variabel bebas : Kesejahteraan psikologis	Metode Alat Ukur : Teknik analisis data : Teknik korelasi koefisien	Sampel 42 orang karyawan aktif	Temuan Berdasarkan hasil kesimpulan tersebut diketahui bahwa 1. karyawan	Keterangan Dari penelitian tersebut dapat diketahui bahwa terdapat pada hubungan

	cleaner yang menerima gaji tidak sesuai standar UMP di PT. SINERGI INTEGRA SERVICE, JAKARTA	n psikologis	yang sesuai dengan standar UMP. Pada kenyataannya, terdapat karyawan yang menerima gaji tidak sesuai dengan standar UMP memiliki tingkat turnover yang rendah, merasa senang, bersyukur dan menerima diri apa adanya. Perasaan-perasaan yang muncul dari evaluasi pengalaman bekerja dan hidup menjadi indikasi yang berkaitan antara kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis.	Sehingga apabila kepuasannya melebihi dari apa yang diinginkan, maka individu akan lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy yang positif. Kepuasan kerja individu terganung selisih sesuatu dengan apa yang dicapai.	Variabel terikat : Kepuasan Kerja	kontingensi chi-square (χ^2) Alat ukur : Skala Likert		cleaner lebih banyak tergolong tidak puas bekerja. 2. Karyawan cleaner di PT. Sinergi memiliki tingkat kesejahteraan psikologis tinggi dan rendah yang sama masing-masing sebanyak 11 orang. 3. Terdapat hubungan positif agak rendah yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan cleaner di PT sinergi integra Service	kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis karyawan cleaner Saran Mmperbaiki kelengkapan pada konteks yang lebih actual.
--	---	--------------	--	--	---	---	--	---	---

5	Nama Penulis : Anggah Kartiyasih & Fajrianthi	Judul Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Staff PT.X	Tujuan : Mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja staf PT.X	Gap/masalah: Lingkungan kerja karyawan PT. X penuh dengan barang-barang yang akan dijual, selain itu tidak adanya tempat duduk bagi pramuniaga, tempat istirahat yang sempit, bangunan tempat kerja yang luas, hubungan dengan teman kerja atau atasan yang tidak solid membuat karyawan merasa bahwa lingkungan kerjanya kurang kondusif. Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. X diperoleh hasil bahwa terdapat ketidaksesuaian peran, sehingga staf merasa kurang antusias dengan	Konsep Penelitian ini digunakan untuk memberikan saran dan masukan bagi perusahaan terkait masalah lingkungan kerja maupun kepuasan kerja karyawan. Selain itu dapat digunakan sebagai pedoman pertimbangan proses intervensi yang akan dilakukan di perusahaan terkait kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja staf PT. X serta mengetahui pengaruh yang lebih dominan dari aspek lingkungan kerja	Variabel bebas: Pengaruh lingkungan kerja Variabel terikat: Kepuasan kerja	Teknik analisis Metode alat Ukur	Sampel 57 orang	Temuan Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kepuasan kerja staf PT. X. Dengan begitu, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh perusahaan dalam rangka pengelolaan karyawan, diantaranya perusahaan harus melakukan evaluasi	Keterangan Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa dalam factor lingkungan PT.X dapat mempengaruhi kinerja kepuasan pada karyawan jika perusahaan terssbut mampu melakukan pemberian gaji yang setimpal dengan kemampuan kerja pada karyawan tersebut. Saran Jika penelitian ini dapat dikembangkan yang lebih mendalam lagi maka
---	---	--	---	---	--	---	---	---------------------------	--	--

				pekerjaannya dan malas bekerja. Kualitas pemimpin juga menjadi masalah serta dukungan supervisor yang kurang baik, kurang mengayomi bawahannya. Indikasi permasalahan yang muncul membuat diperlukan adanya penelitian terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja staf PT. X.	fisik atau psikososial terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis dari penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja staf PT. X.				rutin untuk memantau lingkungan kerja karyawan khususnya terkait aspek psikososial seperti seberapa sesuai aturan dan prosedur berjalan seiring dengan strategi perusahaan, iklim komunikasi yang terjadi antar karyawan atau bahkan dengan atasan, serta kesesuaian peran karyawan dalam operasional perusahaan.	akan sangat bermanfaat untuk memuat teori buku jurnal yang terbaik buat para masyarakat maupun mahasiswa yang berminat dalam psikologi industry dan organisasi.
6	Nama Penulis:	Judul : Hubungan	Tujuan : Untuk	Gap/masalah : Penelitian ini	Konsep Berdasarkan	Variabel bebas:	Teknik analisis	Sample 44 orang	Temuan Dari hasil	Keterangan Dapat

Novi Cut Nizar & Murisal	Kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai rektorat x di Padang	mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai	dilatartelakangi karena adanya keluhan dari pegawai mengenai fasilitas yang dimiliki salah satunya yaitu seringnya mati lampu pada saat jam kerja yang menyebabkan terhambatnya dalam proses bekerja. Selain itu, terjadi pelanggaran terhadap disiplin kerja oleh pegawai seperti datang terlambat dari jam yang seharusnya, tidak hadir tanpa alasan pada jadwal kerja, keluar saat jam kerja, dan pulang kerja lebih awal dari jadwal yang telah ditentukan. Permasalahan di	uraian teoritis di atas, maka penulis membuat hipotesis bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antarakepuasan kerja dengan disiplin kerja Pegawai Rektorat X di Padang. Semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka semakin tinggi disiplin kerja pegawai. Sebaliknya, jika semakin rendah kepuasan kerja pegawai maka disiplin kerja pegawai akan semakin rendah.	Disiplin kerja Variabel terikat: Kepuasan kerja	Korelasi pearson Metode Alat Ukur Skala Likert		penelitian mengatakan bahwa terdapat pada pegawai rektorat X di padang memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedang yaitu sebanyak 44 orang atau 84,6 % Dari hasil yang diperoleh bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan disiplin kerja. Sehingga semakin tinggi kepuasan	diketahui bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja pegawai Rektorat X di Padang. Saran Dengan menggunakan metode ini akan semakin bermanfaat jika perlu dikembangkan penelitian tersebut.
--------------------------	---	--	---	--	---	--	--	---	---

				<p>atas disebabkan oleh kurangnya kepuasan pegawai dalam bekerja dan kurangnya disiplin pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas seseorang pegawai terhadap pekerjaannya. Sedangkan disiplin kerja adalah sikap atau perbuatan pegawai yang mengikuti pedoman-pedoman pada suatu organisasi demi tercapainya tujuan yang diinginkan dari organisasi tersebut.</p>					<p>kerja sehingga semakin tinggi juga pendisiplinan kerja.</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

2.3 Kerangka Teoritis

Kepuasan kerja memunculkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini akan tampak pada sikap positif individu terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Berdasarkan lima aspek kepuasan kerja oleh Robbins (1997) dengan mendefinisikan indikator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan kreatif. Setiap aspek didefinisikan dalam beberapa yang disebutkan yaitu;

- a. Pekerjaan itu sendiri.
- b. Gaji.
- c. Kondisi kerja yang mendukung.
- d. Rekan kerja yang mendukung.
- e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang digunakan untuk menganalisa variabel tunggal. Penelitian kuantitatif menurut Margono (2000) adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui. Pembahasan pada bagian metode penelitian ini akan diuraikan mengenai identifikasi variabel penelitian, definisi operasional, subjek yang meliputi populasi, metode pengumpulan data, validitas, reliabilitas dan analisis data.

3.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2010). Variabel juga dapat didefinisikan sebagai konsep mengenai atribut atau sifat yang terdapat pada subjek penelitian yang dapat bervariasi secara kuantitatif atau secara kualitatif (Azwar, 2011).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja.

3.2 Subjek Penelitian.

Target subjek penelitian yang akan dilakukan yaitu di lokasi Puskesmas Rambung, dan para Aparatur Sipil Negara (ASN).

3.3 Definisi operasional penelitian variabel penelitian

3.3.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap individu baik yang bernilai positif maupun negatif terhadap berbagai aspek pekerjaannya yang didasarkan menurut Robbins (2003) terdapat enam aspek kepuasan kerja, antara lain ;

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Kondisi dan situasi yang mendukung.
4. Rekan kerja yang mendukung.
5. Kesesuaian Kepribadian terhadap pekerjaan

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Bungin (2005), mengatakan bahwa populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau sampel yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2017). Dari populasi ini maka diambil contoh atau sampel yang diharapkan dapat mewakili populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah ASN aktif di Puskesmas Rambung Binjai yang aktif sekitar 100 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Arikunto, 2004). Teknik pengambilan sampel ini merupakan jenis *total sampling*, teknik pengambilan sampel ini mengambil sampel yang kebetulan di temui saat pengambilan data penelitian. Dan untuk pengambilan sampel penelitian yang dibutuhkan oleh peneliti yaitu sekitar 50 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan penulis dalam usaha pengumpulan data adalah, skala yaitu metode pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden kemudian akan di uji coba sebelum dan sesudah penelitian data yang merupakan karyawan ASN di Puskesmas Rambung Binjai. Analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif, yaitu dengan mengelolah data yang diperoleh dari perusahaan tersebut, kemudian dianalisis dengan menggunakan landasan teori sebagai alat untuk memecahkan masalah yang dihadapi, dan kemudian mengambil suatu kesimpulan.

3.5.1 Skala kepuasan kerja

Pengukuran kepuasan kerja menggunakan skala model Likert yang disusun berdasarkan aspek kepuasan kerja menurut Robbins (2003). Skala Likert dalam pengukuran kemandirian belajar memiliki 4 kategori pemilihan jawaban yang dipisahkan menjadi pernyataan *favorable* dan *unfavorable*, yaitu Sangat setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Distribusi skor jawaban responden pada skala *hardiness* dan skala prokrastinasi dapat diuraikan sebagai berikut:

Pilihan Jawaban	Bentuk Pernyataan	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

3.6 Teknik Analisa Data

Pemilihan teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif, dengan mengelolah data yang diperoleh dari Puskesmas Rambung Binjai, maka teknik analisis data yang digunakan adalah dengan analisis deskriptif, kemudian dianalisis dengan menggunakan landasan teori sebagai alat untuk memecahkan masalah yang dihadapi, dan kemudian mengambil suatu kesimpulan. Untuk melakukan pengambilan sampel data, maka rumus yang dipakai adalah sebagai berikut

—

Keterangan :

P = Persentase

f = Frekuensi

n = Jumlah data

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan uji reliabilitas merupakan salah satu syarat dalam melakukan uji statistik nonparametric yaitu statistik deskriptif. Uji yang digunakan dalam penelitian ialah: uji validitas dan uji reliabilitas.

- 1) Uji validitas, Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pola kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghazali,2005:45). Untuk mengetahui validitas item dipakai rumus korelasi *Product Moment* dengan nilai simpangan dari *Person* sebagai berikut.

$$\frac{\sum X \sum Y}{\sqrt{\sum X^2 \sum Y^2}}$$

(Suharsimi Arikunto, 2010)

Apabila nilai r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} maka butir instrument dinyatakan valid. Namun apabila diketahui nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka butir instrument yang dimaksud tidak valid.

- 2) Uji Reliabilitas, merujuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument dapat diketahui untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrumen tersebut dapat dipercaya. Jadi, apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataan, maka berapa kalipun diambil tetap akan sama. Rumus yang digunakan untuk menguji realibilitas ialah rumus *Alpha*, yaitu;

$$\left(\frac{\quad}{\quad} \right) \left(\frac{\Sigma}{\quad} \right)$$

(Suharsimi Arikunto, 2010)

3.7 Tabel Sebelum Dan Sesudah Try Out Penelitian

3.7.1 Tabel Blue Print Sebelum dan Sesudah Tryout Penelitian

Aspek	Indikator Perilaku	Item	Corrected Item-Total Correlation (nilai sig r > 0,381)
1) Pekerjaan Itu sendiri	1. Kebosanan dalam bekerja	1,2,3	1,2,3
	2. Hidup kerja yang menantang	4,5,6	4,5,6
2) Gaji	1. Self Reward	7,8**,9	7,9
	2. mendapatkan gaji sesuai pekerjaan	10,11,12	10,11,12
3) Kondisi kerja dan situasi kerja yang mendukung	1. Kondisi dan situasi seperti faktor fasilitas lingkungan suhu dan lain	13**,14,15	14,15
	2. Mendapatkan Fasilitas yang baik dari pemerintah	16,17,18	16,17,18
4) Rekan kerja yang mendukung	1. Hubungan social harmonis yang baik terhadap rekan kerja	19,20**,21**	19
5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan	1. Menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja	22**,23,24	23,24
	2. Memiliki minat dan bakat sesuai dengan pekerjaan	25,26,27	25,26,27

Keterangan

X** = Item yang gugur

