

MODEL PENGEMBANGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KEPUASAN KELUARGA

W i d o d o

email: widodos3@yahoo.com

Universitas Islam Sultan Agung

Abstract

This study tested job satisfaction has a reciprocal relationship with family satisfaction. It shows that work and family life are two things that can not be separated within an organization. The population in this study is one of the units government institution in the city of Semarang, as many as 123 people. Therefore, using the census because its population is limited. The analysis using t test and bivariate with software SPSS. The results of this study are expected to develop human resource management and decision-making inputs, especially to increase job and family satisfaction.

Keywords: job satisfaction, family satisfaction, job stressor, work involvement

Pendahuluan

Di tengah-tengah lingkungan yang terus berubah dan kondisi yang mengalami gejolak, persaingan antar organisasi menjadi tidak terelakkan. Dalam situasi yang demikian itu organisasi terus ditantang untuk mengkaji ulang kondisi sumber daya atau input yang dimilikinya untuk menyusun langkah pengembangan. Betapapun derasnya arus perubahan, perhatian dan kewaspadaan organisasi untuk menyusun strategi-strategi agar menjadi unggul dalam bersaing dan terjamin kelangsungannya mutlak diperlukan. Hal tersebut amat diperlukan agar organisasi tidak menjadi terpuruk dari persaingan yang dapat menjurus pada kondisi kebangkrutan.

Menurut Chih, J.T., Liu, C.H. dan Lee, H.W. (2008) suatu organisasi yang mampu bertahan dalam suatu lingkungan persaingan, pada umumnya memiliki sejumlah sumber yang dijadikan andalan untuk bersaing dengan organisasi lainnya. Salah satu sumber tersebut adalah sumber daya manusia. Kemudian menurut Knouse. S.B (2009) organisasi akan berjalan lancar bila semua jasa yang disumbangkan para sumber daya manusia kepada organisasi mendapat perhatian dan imbalan yang seimbang sehingga karyawan merasa puas. Betapapun sempurnanya rencana, organisasi dan pengawasan, bila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan niat maka

suatu organisasi tidak akan mencapai hasil seperti yang diharapkan. Hal tersebut memperlihatkan bahwa kepuasan kerja berperan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepuasan kerja merupakan komponen yang integral dalam iklim organisasi dan merupakan elemen yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Rendahnya kepuasan kerja diyakini merupakan salah satu gejala dari rusaknya kondisi suatu organisasi (Zhang, H., Zhaou, H.F. dan Chen, H.; 2010) Sedangkan menurut Luthan (1995) kepuasan kerja merupakan hasil persepsi para karyawan tentang seberapa jauh pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang penting melalui hasil kerjanya. Konsep kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap atau reaksi emosional seorang individu terhadap pekerjaannya, Luthan (1995). Dengan kata lain kepuasan pekerjaan adalah keadaan emosional seseorang dalam arti pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja dapat mengacu pada sikap seorang individu atau kelompok (Davis & Newstrom, 1994). Sikap seorang atau kelompok yang mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, menunjukkan bahwa tingkat kepuasan pekerjaan yang tinggi. Sebaliknya seseorang atau kelompok yang mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya, menunjukkan orang tersebut tidak puas dengan pekerjaannya (Todd Creasy. Michael Stull. Bernardino, 2009).

Hasil penelitian Frone, Russel & Cooper (1994) mengungkapkan bahwa multi dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah tekanan pekerjaan, keterlibatan pekerjaan dan konflik keluarga dengan pekerjaan. Selanjutnya dijelaskan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) mempunyai hubungan timbal balik (*reciprocal*) dengan kepuasan keluarga (*family satisfaction*). Hal tersebut menunjukkan bahwa kehidupan kerja dan kehidupan keluarga dua hal yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu organisasi. Berdasarkan uraian tersebut pada artikel ini menelaah bagaimana keterkaitan faktor – faktor kepuasan pekerjaan serta bagaimana hubungannya dengan kepuasan keluarga.

Telaah Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Kepuasan Kerja

Diskusi mengenai kepuasan kerja merupakan suatu hal yang cukup menarik sehingga tidak mengherankan masalah ini banyak dibahas dalam berbagai penelitian, artikel jurnal maupun buku-buku teks. Sebagai konsekuensinya, definisi atau pendapat tentang kepuasan kerja ini cukup banyak, namun pada dasarnya hampir semuanya mempunyai kesamaan. Dari berbagai pendapat tersebut kemudian dapat ditarik benang merah yaitu pada hakekatnya kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual.

Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan cara pandang setiap orang (individu). Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya (Handoko, 1996).

Menurut Davis dan Newstorn (1989) dalam (Amir, 1999) kepuasan kerja adalah akumulasi emosi yang bersifat positif maupun negatif yang dilakukan karyawan dalam memandang pekerjaan mereka atau dengan kata lain kepuasan kerja adalah perasaan relatif senang atau tidak senang dari individu terhadap pekerjaannya.

Sedangkan Luthan (1995) mendefinisikan kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi. Hal ini berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Karena kepuasan adalah masalah persepsi, maka kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh seseorang berbeda dengan orang lain, karena yang dianggap penting oleh masing-masing orang adalah berbeda.

Sementara itu, Luthan (1993; 192) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan didefinisikan sebagai “*is the way an employee feels about his or her job*”. Definisi ini mirip dengan definisi yang diberikan Gibson, dkk (2000: 112) yaitu “Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki pekerja mengenai pekerjaannya”.

Beberapa konsep kepuasan kerja yang dikemukakan di atas pada hakekatnya adalah kepuasan kerja ditinjau sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentu sekaligus merupakan cerminan sikapnya terhadap pekerjaan tersebut. Sikap itu berasal dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Seperti telah dikemukakan di muka, kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap hasil pekerjaannya Luthan (1993; 199). Dengan demikian, seseorang yang mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya akan mengindikasikan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sedangkan seseorang yang

mempunyai sikap negatif akan mengindikasikan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang rendah.

Teori Kepuasan Kerja

Menurut Luthan (1993; 189), pendekatan-pendekatan yang lazim digunakan dalam menjelaskan konsep atau teori kepuasan kerja ada 3 (tiga) macam, yaitu sebagai berikut:

a. Pendekatan Selisih (*Discrepancy Theory*)

Pendekatan ini pertama kali dipelopori oleh Porter yang mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa seharusnya diterima dengan kenyataan yang dirasakan (“*difference between how of something there should be and how much there is now*”) (dalam Yudhasari, 1999). Menurut Wanous dan Lower (dalam Wekley dan Yukl, 1997), sikap karyawan terhadap pekerjaannya tergantung bagaimana selisih (*discrepancy*) itu dirasakan. Karyawan akan terpuaskan jika tidak terjadi selisih antara kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi-kondisi aktual.

Locke menerangkan bahwa kepuasan kerja karyawan tergantung pada selisih antara apa yang didapatkan (*expectation, needs, atau value*) dengan perasaan atau persepsi yang telah dicapai melalui pekerjaannya (Locke dalam Luthan, 1995). Dengan demikian orang akan merasakan puas bila tidak ada perbedaan antara sesuatu yang diharapkan dengan persepsi atas kenyataan yang didapatkan. Karena batas minimum yang diinginkan telah tercapai.

b. Pendekatan keadilan (*Equity Theory*)

Prinsip dasar dalam pendekatan ini adalah merinci kondisi-kondisi yang mendasari seorang pekerja akan menganggap adil dan masuk akal insentif keuntungan dalam pekerjaannya. Jadi dalam pendekatan ini seseorang akan merasa puas dan tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi.

Menurut pendekatan ini seseorang menilai adil dengan membandingkan hasil rasio inputnya dengan hasil rasio input dari

orang lain atau sejumlah orang bandingan. Jika merasa rasio input seorang pekerja tersebut adalah sama atau sebanding, maka suatu keadaan adil dianggap ada oleh para karyawan. Jika para karyawan merasa perbandingan tersebut tidak sama maka keadaan adil dianggap tidak sama.

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

Pada prinsipnya teori ini memandang kepuasan kerja dengan ketidakpuasan kerja merupakan suatu hal yang berbeda (Herzberg, dalam Yudhasari, 1999) artinya kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan suatu variabel yang kontinu. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya dipengaruhi oleh 2 (dua) kelompok situasi yaitu kelompok *satisfiers* (motivasi) dan kelompok *dissatisfiers* (*hygiene factor*).

Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Luthan (1995), ada tiga dimensi kepuasan kerja yaitu:

1. Kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja. Hal ini tidak dapat dilihat tetapi hanya dapat dirasakan dan akan tercermin dalam sikap karyawan.
2. Kepuasan kerja dinyatakan dengan hasil yang sesuai atau bahkan melebihi yang diharapkan. Misalnya seseorang bekerja sebaik yang mampu dilakukannya dan berharap mendapatkan *reward* yang sepadan.
3. Kepuasan kerja biasanya dinyatakan dalam sikap, misalnya semakin loyal pada perusahaan, bekerja dengan baik, berdedikasi tinggi pada perusahaan, tertib dan mematuhi peraturan serta sikap-sikap lain yang bersifat positif.

Faktor-faktor Pendorong Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (1998), ada 5 faktor yang mendorong terciptanya kepuasan kerja. Kelima faktor tersebut adalah :

a. Pekerjaan yang menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan, kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi jika terlalu menantang juga akan mengakibatkan frustrasi dan perasaan gagal pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. Imbalan

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan harapan mereka. Tentu saja, tidak semua orang mengejar uang. Ada pula sebagian orang bersedia menerima upah yang lebih rendah untuk bekerja pada lokasi yang diinginkan atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam bekerja, sehingga hal penting yang menghubungkan upah dan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, melainkan adanya keadilan. Begitu pula halnya promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih besar dan meningkatkan status sosial. Oleh karena itu individu-individu yang mempersiapkan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

c. Kondisi kerja

Kondisi lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan pengerjaan tugas. Beberapa studi menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, serta fasilitas yang bersih dan relatif modern dan dengan alat-alat yang memadai.

d. Rekan kerja

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, memilih rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan menciptakan kepuasan kerja. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

e. Kesesuaian pekerjaan

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian dan pekerja akan membuat seseorang individu lebih terpuaskan. Logikanya adalah orang-orang yang tipe kepribadiannya, kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih akan menemukan bahwa bakat dan kemampuan mereka adalah tepat untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka sehingga besar kemungkinan untuk sukses dalam pekerjaan.

Di samping dimensi kepuasan kerja yang dikemukakan di atas, Smith, Kendall dan Hulin (Gibson, Ivancevich dan Donnely, 2000) juga mengutarakan 5 (lima) karakter penting yang mempengaruhi kerja. Adapun karakter tersebut adalah:

1. Pekerja, sampai sejauhmana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
2. Upah/gaji yaitu suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah.gaji.
3. Kesempatan promosi yaitu keadaan kesempatan untuk maju.
4. Penyelia yaitu kemampuan penyelia untuk membantu dan mendukung pekerja atau bawahannya.
5. Rekan sekerja yaitu sampai sejauhmana rekan sekerja bersahabat, kompeten dan saling mendukung.

Sementara As'ad (1991) mengemukakan juga beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor psikologik yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman dalam kerja, bakat dan ketrampilan.

2. Faktor sosial yaitu faktor yang berkembang dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan.
3. Faktor fisik yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, seperti jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan dan sebagainya.

Konsekuensi dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Menurut Kreitner (1992; 189), ada beberapa konsekuensi dari kepuasan kerja adalah:

1. Absensi. terdapat hubungan yang negatif antara kepuasan kerja dan tingkat absensi yaitu jika kepuasan kerja tinggi maka tingkat absensi akan rendah begitu pula sebaliknya. Absensi merusak kelancaran kerja, mengakibatkan penundaan, keharusan mengerjakan pegawai cadangan untuk mengganti para pekerja yang tidak masuk.
2. *Turnover*. Sama halnya dengan tingkat absensi, tingkat perputaran karyawan atau *turnover* mempunyai hubungan yang negatif dengan kepuasan kerja. Dengan kata lain jika kepuasan kerja meningkat maka tingkat turnover akan menurun. Sehingga disarankan agar perusahaan selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawan.
3. Komitmen Organisasional. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Apabila kepuasan kerja tinggi, maka komitmen organisasional juga tinggi.
4. Kinerja Karyawan. Kreitner berpendapat bahwa apabila kepuasan tinggi, maka karyawan akan bekerja sebaik mungkin sehingga menghasilkan kinerja yang baik.
5. *Pro-union-voting*. Berasal dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa hubungan yang negatif antara kepuasan kerja dan keberadaan serikat kerja. Artinya apabila kepuasan kerja rendah maka kemungkinan bergabungnya karyawan dengan serikat pekerja akan tinggi. Hal

seperti ini yang dimanfaatkan oleh para pengatur serikat. Sebaliknya karyawan dengan kepuasan kerja tinggi tidak tertarik dengan serikat pekerja.

Banyak manajemen membuat program-program dengan tujuan untuk menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan keluarga. Misalnya bantuan kesehatan keluarga, asuransi kesehatan keluarga, perencanaan gaji pensiun dan sebagainya, dengan melakukan program tersebut manajemen dapat menghemat biaya, karena dengan puasnya karyawan dalam pekerjaan dapat mengurangi tingkat absensi, tingkat *turnover* dan dapat meningkatkan produktivitas (Luthans, 1995). Di samping faktor tersebut di atas karyawan yang menghidupi keluarganya dengan cukup akan merasa puas dalam pekerjaannya. Karyawan tersebut merasa teraktualisasi, karena memperoleh pekerjaan melalui gaji sebagai sumber nafkah keluarga. Menurut Frone, Rusell & Cooper (1994) bahwa kepuasan pekerjaan dipengaruhi oleh tekanan pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, konflik keluarga-pekerjaan.. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Semakin tinggi tekanan pekerjaan, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan

H2: Semakin tinggi keterlibatan pekerjaan, Semakin tinggi kepuasan kerja

H3: Semakin tinggi konflik pekerjaan dengan keluarga, Semakin tinggi kepuasan kerja

Kepuasan Kerja dan Kepuasan Keluarga

Kepuasan pekerjaan (*job satisfaction*) merupakan hasil persepsi para karyawan tentang seberapa jauh pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang penting melalui hasil kerjanya (Luthans, 1995). Sedangkan kepuasan keluarga merupakan keadaan emosional individu terhadap kehidupan keluarganya. Dengan kata lain kepuasan

keluarga merupakan keadaan emosional yang menyenangkan (positif) yang berasal dari penilaian peran seseorang sebagai orang tua, sebagai suami atau sebagai istri. Seorang yang mempunyai sikap positif terhadap keluarganya, berarti mempunyai kepuasan keluarga yang tinggi, sebaliknya seseorang yang mempunyai sikap negatif terhadap keluarganya, berarti mempunyai tingkat kepuasan keluarga yang rendah, Frone Russell (1992).

Menurut Frone Rusell & Cooper (1992), Howard (1992) kepuasan pekerjaan dipengaruhi oleh faktor kepuasan keluarga. Kemudian penelitian Frone Rusell & Copper (1994) mendukung kepuasan pekerjaan dan kepuasan keluarga saling terkait dan saling mempengaruhi satu sama lain. Hasil penelitian Frone, Rusell & Cooper (1994) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan pekerjaan adalah tekanan pekerjaan, keterlibatan pekerjaan dan konflik keluarga-pekerjaan.

Pengaruh timbal balik antara kepuasan pekerjaan dengan kepuasan keluarga, terlihat pada bagaimana keluarga tersebut dibangun. Manajemen dapat membangun kepuasan keluarga (bagaimereka yang bekerja sebagai karyawan) dengan memberikan perhatian pada keluarga karyawan agar dapat tercipta keseimbangan antara kehidupan dalam pekerjaan –keluarga dan selanjutnya dapat menimbulkan kepuasan keluarganya. Dengan demikian konsentrasi karyawan tidak banyak untuk menyelesaikan masalah keluarga, melainkan untuk kepentingan pekerjaan. Dengan terciptanya kepuasa keluarga karena adanya perhatian dari manajemen (pimpinan), karyawan merasa mendapatkan perhatian khusus. Merasa diperlakukan adil oleh manajemen, karyawan akan merasa senang dan puas dalam pekerjaanya.

Di samping itu, karyawan yang dapat menciptakan kepuasan pada keluarganya sehingga mampu meredam kemungkinan terjadinya konflik dalam keluarganya. Dengan terciptanya kepuasan tersebut, keluarga merasa senang , bahagia dan bangga pada pekerjaan

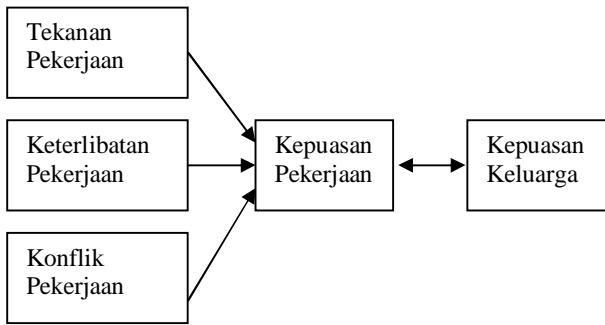
keluarga nya (pekerjaan suami dan atau pekerjaan istri). Sebaliknya dengan adanya kepuasan keluarga yang membanggakan atas dirinya, maka karyawan tersebut merasa senang dan bangga pada pekerjaanya. Perasaan-perasaan tersebut di atas merupakan cerminan hubungan antara kepuasan pekerjaan dengan kepuasan keluarga. Sebagai dampaknya, karyawan dapat berkonsentrasi lebih baik dipekerjaanya, lebih semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat meningkatkan produktifitas.

Penelitian Frone Rusell & Cooper (1992), Howard (1992) kepuasan pekerjaan dipengaruhi oleh faktor kepuasan keluarga. Kemudian penelitian Frone Rusell & Copper (1994) mendukung kepuasan pekerjaan dan kepuasan keluarga saling terkait dan saling mempengaruhi satu sama lain. Hasil penelitian Frone, Rusell & Cooper (1994) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan pekerjaan adalah tekanan pekerjaan, keterlibatan pekerjaan dan konflik keluarga-pekerjaan. Pengaruh timbal balik antara kepuasan pekerjaan dengan kepuasan keluarga, terlihat pada bagaimana keluarga tersebut dibangun. Manajemen dapat membangun kepuasan keluarga (bagaimereka yang bekerja sebagai karyawan) dengan memberikan perhatian pada keluarga karyawan agar dapat tercipta keseimbangan antara kehidupan dalam pekerjaan –keluarga dan selanjutnya dapat menimbulkan kepuasan keluarganya. Dengan demikian konsentrasi karyawan tidak banyak untuk menyelesaikan masalah keluarga, melainkan untuk kepentingan pekerjaan. Dengan terciptanya kepuasa keluarga karena adanya perhatian dari manajemen (pimpinan), karyawan merasa mendapatkan perhatian khusus. Merasa diperlakukan adil oleh manajemen, karyawan akan merasa senang dan puas dalam pekerjaanya. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H4: Terdapat korelasi antara kepuasan kerja dengan kepuasan keluarga

Berdasarkan telaah pustaka tersebut di atas, maka model teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1
Model Empirik Penelitian



Metode Penelitian

Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah salah satu unit instansi Pemerintah di kota Semarang, sebanyak 123 orang. Oleh karena itu menggunakan metode sensus karena jumlah populasinya tidak terlalu besar (terbatas).

Variabel dan Indikator

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari kepuasan kerja, mencakup: tekanan pekerjaan, keterlibatan pekerjaan dan konflik pekerjaan–keluarga. Kemudian kepuasan keluarga mencakup: tekanan keluarga, keterlibatan keluarga dan konflik pekerjaan–keluarga.

Adapun definisi operasional masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Tekanan pekerjaan (*Job Stressor*) merupakan beban pekerjaan yang terlalu berat, tidak adanya peran yang jelas dalam pekerja dan kurangnya tingkat otonomi.
2. Keterlibatan pekerjaan (*Job Involment*) menunjukkan sejauhmana seseorang memihak secara psikologis kepada pekerjaannya.

3. Konflik pekerjaan–keluarga (*Work–Family Conflict*) yakni terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja dengan tanggung jawab pekerjaan di rumah.
4. Kepuasan Pekerjaan (*Job Satisfaction*)
Kepuasan pekerjaan merupakan kekuatan reaksi emosional terhadap pengalaman kerja sehari-hari.
5. Kepuasan keluarga (*Family Satisfaction*) merupakan keadaan emosional yang menyenangkan (positif) yang berasal dari penilaian peran seseorang sebagai orang tua, sebagai suami atau istri.

Kemudian variabel dan indikator pada penelitian ini, nampak pada tabel 1.

Tabel 1
Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator
1	Tekanan Pekerjaan	- Beban Pekerjaan - Peran - Otonomi Pekerjaan - Kerja lembur
2	Keterlibatan Pekerjaan	- Pemihakan Psikologis job - Tingkat partisipasi - Pengambilan Keputusan - Bagian kecil dari pekerjaan
3	Konflik pekerjaan-Keluarga	- Benturan job dan keluarga - Keseimbangan - Tingkat Konflik - Toleransi waktu
4	Kepuasan Pekerjaan	- Jenis pekerjaan - Otonomi - Tuntutan pekerjaan - Gaji yang diterima - Insentif yang diterima - Penghargaan
5	Kepuasan keluarga	- Rileks - Bahagia - Senang - Kedaiaman - Beruntung - Nyaman

Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis 1, 2 dan 3 digunakan uji t, yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi parsial, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$$

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$$

Pengujian ini dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t hitung (observasi) dengan t tabel ≤ 0.05 . Apabila hasil pengujian menunjukkan:

1. t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak
Artinya: (1) variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas dan (2) ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.
2. t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima
Artinya: (1) variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebasnya, dan (2) tidak ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

Pengujian hipotesis ke empat menggunakan teknik korelasi Pearson. Teknik korelasi Pearson ini juga menganalisis seberapa besar hubungan antara variabel yang diteliti. Atau mengukur keeratan hubungan di antara hasil-hasil pengamatan dan populasi yang mempunyai dua varian (*Bivariate*). Untuk menghitung korelasi Pearson dilakukan dengan bantuan program SPSS 10.0 for Windows.

Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment*, jika hasil perhitungan r hitung $>$ r tabel,

maka kuesioner *valid atau sah*. Berdasarkan hasil perhitungan dengan Program SPSS 10.00 Tabel 2 (*Corrected Item-Total Correlation*) r hitung variabel tekanan pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, konflik pekerjaan, kepuasan kerja dan kepuasan keluarga $>$ r tabel *Product Moment* (0, 216). Maka kuesioner dalam penelitian ini adalah *valid/sah*

Tabel 2
Uji Validitas Data

N	Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Tekanan Pekerjaan	Tek1	0.6100	0,218	Valid
		Tek2	0.7121		Valid
		Tek3	0.6611		Valid
		Tek4	0.5324		Valid
2	Keterlibatan Pekerjaan	Ket1	0.5458	0,218	Valid
		Ket2	0.7163		Valid
		Ket3	0.6279		Valid
		Ket4	0.6716		Valid
3	Konflik Pekerjaan -Keluarga	Konpek1	0.6614	0,218	Valid
		Konpek2	0.7817		Valid
		Konpek3	0.7691		Valid
		Konpek4	0.5364		Valid
4	Kepuasan Pekerjaan	Kepjob1	0.6144	0,218	Valid
		Kepjob2	0.6603		Valid
		Kepjob3	0.6301		Valid
		Kepjob4	0.6526		Valid
		Kepjob5	0.6581		Valid
		Kepjob6	0.5160		Valid
5	Kepuasan Keluarga	Kepkel1	0.6463	0,218	Valid
		Kepkel2	0.6003		Valid
		Kepkel3	0.6575		Valid
		Kepkel4	0.7214		Valid
		Kepkel5	0.5696		Valid
		Kepkel6	0.4478		Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada pengujian ini menggunakan *Cronbach Alpha*, jika Cronbach Alpha $>$ 0,6 maka kuesioner dikatakan konsisten atau *reliabel*, (Imam Ghazali, 2002, 153). Berdasarkan perhitungan dengan Program SPSS 10.00 (lampiran 3) masing-masing variabel mempunyai nilai $>$ 0.6 alpha sebagaimana

nampak pada Tabel 3 Maka kuesioner dalam penelitian ini adalah konsisten atau *reliabel*.

Tabel 3
Uji Reliabilitas Data

No	Variabel	Alpha	Keterangan
1	Tekanan Pekerjaan	0.8094	Reliabel
2	Keterlibatan Pekerjaan	0.8132	Reliabel
3	Konflik Pekerjaan Keluarga	0.8451	Reliabel
4	Kepuasan Pekerjaan	0.8424	Reliabel
5	Kepuasan Keluarga	0.8325	Reliabel

Uji Asumsi

a. Multikolinearitas

Uji asumsi multikolinearitas artinya antar variabel bebas tidak boleh ada korelasi. Untuk menguji adanya kolineraitas ganda digunakan *Uji VIF* dan *Tolerance*. Jika hasil perhitungan nilai *Varian inflation factor (VIF)* di bawah 10 % dan *tolerance* variabel bebas di atas 10 % (Imam Ghozali, 2001). Berdasarkan hasil perhitungan nampak pada Tabel 4:

Tabel 4
Uji Multikolineritas

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Tolerance	VIF
Kepuasan kerja (Y1)	Tekanan Pekerjaan (X1)	82.3 %	1.215
	Keterlibatan Pekerjaan (X2)	75.4%	1.327
	Konflik Pekerjaan (X3)	80.2 %	1.246

Pada Tabel 4, hasil perhitungan menunjukkan bahwa *tolerance* di atas 10 %

dan VIF di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi tidak ada multikolineritas dalam penelitian ini terpenuhi.

b. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas artinya bebas heterokedastisitas. Implikasi dari asumsi ini adalah bahwa variabel bebas tidak berubah dari satu sampel ke sampel lain, sebab variabel bebas akan diukur pengaruhnya terhadap variabel tergantung

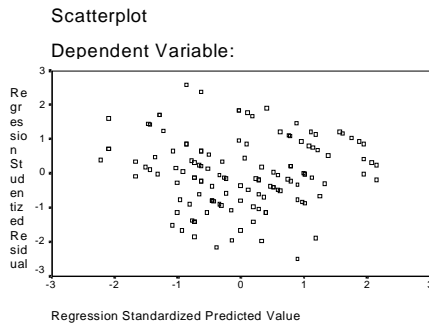
Untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas, pada Gambar 2 nampak bahwa grafik scatterplot titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi (Gozali, 2001).

c. Autokorelasi

Otokorelasi, artinya asumsi ini menginginkan model yang digunakan secara tepat menggambarkan rata-rata variabel tergantung dalam setiap observasi. Dengan kata lain bila sampel diulang-ulang dengan nilai variabel bebas yang tetap, kesalahan dalam tiap observasi akan mempunyai rata-rata sama dengan nol. Non otokorelasi = 0 artinya bahwa gangguan di satu observasi tidak berkorelasi dengan gangguan di observasi yang lain. Dengan kata lain variabel tidak bebas hanya diterangkan oleh variabel bebas dan bukan oleh variabel gangguan. Untuk menguji adanya otokorelasi dipergunakan Uji Durbin Watson. Berdasarkan perhitungan Durbin watson (DW) sebesar 1.820, sedangkan nilai DW tabel untuk 5 % ($dl = 1.54$ dan $du = 1.71$)

Dengan hasil perhitungan tersebut di atas, maka dalam model ini bebas tidak ada outokorelasi, sehingga asumsi klasik terpenuhi.

Gambar 2
Scaterplot



Pengujian Hipotesis

Berdasarkan perhitungan Regresi berganda dengan software Windows SPSS 10.00, hasilnya nampak pada Tabel 5.

Tabel 5
Rangkuman Perhitungan Regresi Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	β	t hitung	Sig.
Kepuasan Kerja (Y1)	Tekanan Pekerjaan (X1)	- 0.203	- 2.537	0.013
	Keterlibatan Pekerjaan (X2)	0.547	6.514	0.000
	Konflik Pekerjaan (X3)	- 0.272	- 2.721	0.008

Constant = 24.769
F = 37.933
Sign = 0.000
Ajusted R² = 60.0 %
DW = 1.820

Pengaruh Tekanan pekerjaan terhadap kepuasan pekerjaan

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian adalah ada pengaruh tekanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan

Pada Tabel 5 berdasarkan perhitungan dengan *software SPSS 10.00*, tingkat sign.

menunjukkan angka sebesar $0.013 < 0.05$ %. Berarti hipotesis yang diajukan, yakni adalah ada pengaruh tekanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan diterima atau terbukti kebenarannya. Dengan diterimanya hipotesis tersebut berarti mendukung teorinya Frone, Rusell & Cooper (1994) yang mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan pekerjaan adalah tekanan pekerjaan, keterlibatan pekerjaan dan konflik keluarga-pekerjaan.

Pengaruh Keterlibatan pekerjaan terhadap kepuasan pekerjaan

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian adalah ada pengaruh keterlibatan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan

Pada Tabel 5 berdasarkan perhitungan dengan *software SPSS 10.00*, tingkat sign. menunjukkan angka sebesar $0.000 < 0.05$ %. Berarti hipotesis yang diajukan, yakni adalah ada pengaruh keterlibatan pekerjaan terhadap kepuasan kerja h. diterima atau terbukti kebenarannya. Dengan diterimanya hipotesis tersebut berarti mendukung teorinya Frone, Rusell & Cooper (1994) yang mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan pekerjaan adalah tekanan pekerjaan, keterlibatan pekerjaan dan konflik keluarga-pekerjaan.

Pengaruh Konflik pekerjaan terhadap kepuasan pekerjaan

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian adalah ada pengaruh konflik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan

Pada Tabel 5 berdasarkan perhitungan dengan *software SPSS 10.00*, tingkat sign. menunjukkan angka sebesar $0.008 < 0.05$ %. Berarti hipotesis yang diajukan, yakni adalah ada pengaruh konflik pekerjaan terhadap kepuasan kerja diterima atau terbukti kebenarannya. Variabel ini mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja, hal tersebut ditunjukkan dengan besarnya koefisien sebesar 0.699. Dengan diterimanya hipotesis tersebut

berarti mendukung teorinya Frone, Rusell & Cooper (1994) yang mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan pekerjaan adalah tekanan pekerjaan, keterlibatan pekerjaan dan konflik keluarga-pekerjaan.

Hubungan Kepuasan Pekerjaan dengan Kepuasan keluarga

Hipotesis lima yang diajukan dalam penelitian adalah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kepuasan keluarga karyawan

Pada Tabel 5 berdasarkan perhitungan dengan software SPSS 10.00, tingkat sign. menunjukkan angka sebesar $0.000 < 0.05 \%$. Berarti hipotesis yang diajukan, yakni adalah ada hubungan anatara kepuasan kerja dengan kepuasan keluarga, diterima atau terbukti kebenarannya.

Adapun besarnya koefisien diterminasi 61.7 %. Dan sisanya sebesar 38.3 % dipengaruhi oleh variabel lain, misalnya: kondisi kerja. Dengan diterimanya hipotesis tersebut berarti mendukung teorinya Frone, Rusell & Cooper (1994) yang mengungkapkan kepuasan pekerjaan dan kepuasan keluarga saling terkait dan saling berhubungan satu sama lain.

Tabel 6
Uji Korelasi Bivariat

Correlations			
		KEPJOB	KEPKEL
KEPJOB	Pearson Correlation	1	.617**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	75	75
KEPKEL	Pearson Correlation	.617**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Simpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh tekanan pekerjaan terhadap kepuasan pekerjaan

2. Ada pengaruh keterlibatan pekerjaan terhadap kepuasan pekerjaan
3. Ada pengaruh konflik pekerjaan terhadap Kepuasan pekerjaan
4. Ada hubungan kepuasan pekerjaan dengan Kepuasan keluarga

Implikasi

1. Teoritis

Berdasarkan model teoritis yang diuji dalam penelitian ini mendukung teorinya Frone, Rusell & Cooper (1994) yang mengungkapkan kepuasan pekerjaan dan kepuasan keluarga saling terkait dan saling berhubungan satu sama lain. Artinya kepuasan keluarga dapat dilakukan dengan membantu karyawan menciptakan keseimbangan antara keluarga/kehidupan dengan pekerjaan. Kesimbangan ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Strategi yang digunakan dengan menciptakan program *flexitime*, sehingga karyawan dapat mengatur waktunya sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan dan menyelesaikan kegiatan keluarga. Dengan demikian dapat mengurangi terjadinya konflik antara pekerjaan dengan kegiatan keluarga. Program *flexitime* ini dapat memberi kesempatan pada karyawan terlibat dalam kegiatan keluarganya, baik sebagai peran orang tua atau sebagai peran suami istri. Dengan berkurangnya frekuensi konflik pekerjaan-keluarga dan makin meningkatnya keterlibatan karyawan dalam keluarga, maka kepuasan keluarga

2. Manajerial

- a. Berkaitan dengan pekerjaan, manajemen perlu memanfaatkan *feed back* karyawan yang mengungkapkan seberapa baik pelaksanaan tugas yang dibebankan. Kemudian variasi pekerjaan atau bentuk pekerjaan perlu diperhatikan hal tersebut

untuk mengurangi kejenuhan karyawan. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah kelengkapan dan kejelasan uraian pekerjaan, batas-batas tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan. Serta seberapa jauh tugas atau pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan input-input yang dimiliki karyawan seperti kecakapan dan bakat, tingkat pendidikan dan senioritas.

- b. Manajemen dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan membuat kebijakan berupa:
 - Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan penting dalam pekerjaannya.
 - Memberikan beban pekerjaan yang cukup menantang dengan memberikan insentif yang memadai berdasarkan kinerja.

Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian

1. Penelitian ini hanya dibatasi pada lingkungan organisasi dalam satu manajemen, maka dari itu tidak dapat digeneralisir untuk organisasi yang lain di Indonesia, karena dengan berbagai tipe kepemimpinan, kondisi internal dan eksternal serta manajemen yang berbeda tentunya kepuasan kerja serta kepuasan kerja karyawan juga berbeda.
2. Untuk penelitian berikutnya agar diteliti variabel lainnya, seperti kinerja dan komitmen, sehingga peningkatan kepuasan kerja karyawan terdapat efektifitas dalam organisasi. Selain itu perlu diteliti hubungan kepuasan kerja dengan kinerja dan komitmen pada industri manufaktur, karena adanya perbedaan karakteristik dengan industri jasa.

Referensi

- Brown, Warren B. & Moberg, Dennis J., 1999, *Organizational Theory and Management: A Macro Approach*, Canada, John Willey and Sons Inc
- Chih .J.T, . Liu.C.H dan Lee.H.W. 2008, Relationship between Trainee Attitudes and Dimensions of Training Satisfaction: An Empirical Study with Training Institute Employees. *International Journal of Management* Vol. 25 No. 4 December
- Dessler, G., 1985, *Managing Organizations in An Era of Change*, The Dryden Press
- Frone, M. R. Rusell, M. & Cooper, M. L. 1998, Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of The Work-Family Interface, *Journal of Applied Psychology*. Vol 77, 65-78
- _____, 1994, Relationship between Job and Family Satisfaction: Causal or Noncausal Covariation ?, *Journal of Management*. Vol.20, No.3, 565 -579
- Gibson, James L. Ivancevich, John M, dan Donnelly Jr. James H. 1996, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Kedelapan, (Alih Bahasa: Nunuk Adiarni), Jakarta : Binarupa Aksara.
- Gordon, Judith R. 1999, *Organization Behavior: A Diagnostic Approach*, 6th edition, New Jersey, Printice Hall Inc.
- Handoko, T. Hani, 1988, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE.
- Iffaldano,MT and Muchinsky, PM., 1985, *Job Satisfaction and Job Performance A.Meta Analysis*, *Psychological Bulletin*, Vol. 97. 251-273.
- Judge. TA. 1994, A. Confirmatory Invergation of Demensionality of Pay Satisfaction Questionaire, *Jurnal of Applied Psychology*, 71(3):457-467.

- Imam Ghozali 2001, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Jaja Suteja, 2001, *Hubungan Kemitraan antara Strategi dan Fungsi Sumber Daya Manusia*, Usahan Indonesia, Maret No.03.
- Knouse. S.B. 2009, Targeted Recruiting for Diversity: Strategy, Impression Management, Realistic Expectations, and Diversity Climate. *International Journal of Management* Vol. 26 No. 3 December
- Kreitner, Robert dan Kinicki Angelo, 2003, *Prilaku Organisasi* (Alih Bahasa: Erly Suandy), Jakarta: Salemba Empat.
- Lowler.Edward.E, 1991, *Satisfaction and Behavior Psychological Demension of Organizational Behavior*, Micmilan Publishing Company, A Devision of Micmilan, Inc., 107-124.
- Luthans, F. 1996, *Organization Behavior*, Edisi 7, Singapore: Mc. Graw Hill Book Co.
- Newstrom, John W. & Davis K., 1997, *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*, 10th edition, New York, McGraw Hill Companies Inc.
- Robbins. Stephen P. 2001, *Prilaku Organisasi Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. (Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan; Editor. Agus Widyantoro) Edisi 8. Jakarta: Prenhallindo.
- Sekaran, U., 2000, *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*, 3rd edition, New York, John Wiley & Sons Inc.
- Singarimbun, M, 1989, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta
- Todd Creasy. Michael Stull. Bernardino, 2009, Understanding employeelevel dynamics within the merger and acquisition process *Journal of General Management* Vol. 35 No. 2 Winter
- Umar Husein. 2001, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Setiawan.Candra, 2003, *Pengaruh Percaya Diri Terhadap Kepuasan Kerja manajer*, Jurnal Ekonomi perusahaan, 130-161.
- Zhang.H. Zhaou H.F. dan Chen .H.. 2010, Exploring the Interactive Effect of Time Control and Justice Perception on Job Attitudes *The Journal of Social Psychology*, 150 (2), 181-197