

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja merupakan tingkatan dimana individu merasa bahwa mereka dihargai seimbang melalui berbagai aspek situasi pekerjaannya dan organisasi tempat mereka bekerja. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempertahankan sikap positif terhadap pekerjaannya, sementara seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan mempertahankan sikap negatif mengenai pekerjaannya.

Menurut Luthans (1995) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian kerja seseorang atau pengalaman kerja. Sedangkan menurut Smith (1992), kepuasan kerja adalah salah satu kontributor dalam kepuasan hidup dan ketidakpuasan aspek-aspek pekerjaan dapat menyebabkan seseorang untuk mencari pekerjaan lain atau setidaknya tidak memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan. Maka dapat disimpulkan karyawan yang puas akan membentuk perilaku yang positif terhadap pekerjaan mereka sehingga mereka dapat lebih produktif dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Sementara karyawan yang tidak puas akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya akan merugikan perusahaan.

Sikap negatif (ketidakpuasan) seorang karyawan dalam bekerja dinyatakan dalam sejumlah cara. Misalnya, dari pada berhenti, seorang

karyawan dapat mengeluh, tidak patuh, mencuri milik organisasi, atau mengelakkan sebagian dari tanggung jawab kerja mereka. Di dalam Robbins (1998) respon ketidakpuasan seorang karyawan dapat didefinisikan sebagai berikut :

(1) Keluar (*Exit*)

Perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi mencakup pencarian suatu posisi baru maupun meminta berhenti.

(2) Bersuara (*Voice*)

Dengan aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki kondisi mencakup saran perbaikan, membahas problem-problem dengan atasan, dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh.

(3) Kesetiaan (*Loyalty*)

Pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi mencakup berbicara membela organisasi, menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang tepat.

(4) Pengabdian (*Neglect*)

Secara pasif membiarkan kondisi memburuk, termasuk kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya yang dikurangi dan tingkat kekeliruan yang meningkat.

Sedangkan sikap (*attitude*) seorang karyawan terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti usia, latar belakang pendidikan, status perkawinan maupun jenis kelamin

(Lincoln and Kalleberg, 1990; Ferre, 1976; Crosby, 1982; Varca, Sheeffer and McCanley, 1983; Hodson, 1989; Bose and Loscocco 1998).

Status perkawinan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan karena hal ini berkaitan dengan tanggung jawab yang mereka miliki terhadap keluarga. Tindakan (*action*) yang mereka lakukan dengan tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan juga sangat dipengaruhi oleh status perkawinan. Sama halnya penelitian yang dilakukan di Amerika Serikat oleh Hodson (1989), Lococco (1990) dalam Kiecol (2003) menemukan bahwa bekerja dan keluarga sangatlah berhubungan dengan kepuasan kerja. Para karyawan dengan indikator yang digunakan adalah status perkawinan, jumlah dan umur anak.

Sedangkan variabel demografi yang ditemukan kurang relevan atau kurang signifikan dengan kepuasan kerja. Sedangkan Austorom, Baldwin and Macy (1988) didalam Kneer (2005), dalam penelitiannya menemukan bahwa karyawan yang berstatus menikah lebih puas ketimbang karyawan yang berstatus belum menikah. Penelitian yang dilakukan oleh Kneer (2005) bahwa ada korelasi yang positif antara status pernikahan dan kepuasan kerja. Sementara itu, penelitian yang dilakukan melalui data GSS 2000.

Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini dengan menggunakan tabulasi silang dimana variabel independen yaitu status perkawinan, variabel independen yaitu kepuasan kerja, umur sebagai variabel pengontrol, sedangkan jenis kelamin sebagai pengontrol kedua. Kemudian

di dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja bagi karyawan yang telah menikah lebih akan pekerjaannya dibandingkan karyawan dan yang telah berstatus tidak menikah.

Hal ini sangat menarik bagi penulis untuk melihat bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan sebab Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinichi (2004 : 202)kepuasan kerja dapat dilihat dari lima aspek pengukuran kerja yaitu aspek pekerjaan itu sendiri, aspek supervisi, aspek imbalan, aspek promosi serta aspek rekan kerja. Apakah terdapat perbedaan sikap yang signifikan antara karyawan yang berstatus *sudah menikah* dan *belum menikah* terhadap kepuasan kerja yang mereka rasakan.

1.2 Batasan Masalah

Objek penelitian dilakukan melalui tingkat kepuasan kerja pegawai negeri sipil yaitu tingkat kepuasan kerja dari Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Baubau.

Mengingat kepuasan kerja merupakan suatu hal yang kompleks karena melibatkan perasaan seseorang terhadap berbagai aspek yang ada di dalam pekerjaan maka untuk mempersempit pembahasan aspek-aspek kepuasan kerja yang diukur hanya ditinjau dari aspek pekerjaan itu sendiri, aspek supervisi, aspek imbalan, aspek promosi, serta aspek rekan kerja.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1.3.1 Aspek-aspek apa sajakah yang menonjol terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai yang berstatus *sudah menikah* dan *belum menikah*.

1.3.2 Apakah terdapat perbedaan sikap yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai yang berstatus *sudah menikah* dan *belum menikah*.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian terhadap aspek-aspek kepuasan kerja pegawai negeri sipil mempunyai tujuan yang ingin dicapai antara lain :

1.4.1 Menentukan aspek-aspek yang menonjol terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai yang berstatus *sudah menikah* dan *belum menikah*.

1.4.2 Menguji perbedaan sikap yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai yang berstatus *sudah menikah* dan *belum menikah*.

1.5 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini mempunyai dua manfaat yaitu secara teoritis dan praktis :

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis untuk mengetahui gambaran sikap pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Baubau terhadap kepuasan kerja.

1.5.2 Manfaat Praktis

Secara praktis dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam meneliti tingkat kepuasan kerja pegawai negeri sipil.