



Nilai, Sikap Dan Kepuasan Kerja Dalam Perilaku Organisasi Pendidikan

Ade Saputra, Kasful Anwar, Jamrizal

Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin

Korespondensi Penulis : kamil120411@gmail.com

***Abstract** In building organizational behavior, we must pay attention to individual aspects in terms of values, attitudes and organizational job satisfaction. According to McShane & Von Glinow (2010) Values are interpreted as a reflection of a person's personality in guiding various provisions or decisions and actions in accordance with the work of the organization. Attitudes are basically evaluative statements, either favorable or unfavorable regarding objects, people or events. Attitude reflects how someone feels about something. A gentle attitude is a very important attitude and must be possessed, especially for a leader, to gain sympathy from the people he leads. Meanwhile, according to Mangkunegara (2005), job satisfaction can be measured by: How a leader places his subordinates in jobs that suit their talents and interests; The implementation of quality supervision, financial guarantees, opportunities for promotion, social interactions and working relationships within teams also influence a person's job satisfaction.*

Keywords: Values, Attitudes, Job Satisfaction, Educational Organizational Behavior

Abstrak Dalam membangun perilaku organisasi, kita harus memperhatikan aspek individu-individu dari segi nilai, sikap, dan kepuasan kerja organisasi. Menurut McShane & Von Glinow (2010) Nilai dimaknai sebagai cerminan pribadi seseorang dalam memandu berbagai ketentuan atau keputusan dan tindakan sesuai dengan kerja organisasi. Sikap pada dasarnya merupakan pernyataan evaluatif, baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Sikap lemah lembut, merupakan sikap yang sangat penting dan harus dimiliki terutama bagi seorang pemimpin, untuk mendapatkan simpati dari orang-orang yang dipimpin. Sedangkan kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2005), dapat diukur dengan cara: Bagaimana seorang pimpinan menempatkan bawahannya pada pekerjaan yang cocok dengan bakat dan minatnya; Penerapan mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja dalam tim juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang.

Kata Kunci : Nilai, Sikap, Kepuasan Kerja, Perilaku Organisasi Pendidikan

PENDAHULUAN

Pengertian sikap secara umum adalah suatu pikiran, kecenderungan dan perasaan seseorang untuk mengenal aspek-aspek tertentu pada lingkungan yang seringkali bersifat permanen karena sulit diubah.

Nilai adalah alat yang menunjukkan alasan dasar bahwa "cara pelaksanaan atau keadaan akhir tertentu lebih disukai secara sosial dibandingkan cara pelaksanaan atau keadaan akhir yang berlawanan.

Kepuasan kerja atau kepuasan karyawan adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

Ketiga hal di atas saling memiliki keterkaitan dalam perilaku organisasi, maka dapat dikatakan tidak dapat dipisahkan. Dalam organisasi sikap sangat mempengaruhi dalam proses mencari dan mendapatkan nilai karena dari sikap yang ditinjau oleh manajer akan dievaluasi

lebih lanjut guna dinilai apakah seorang karyawan layak untuk mendapatkan reward atau sebaliknya jika dinilai sikapnya buruk maka akan diberikan sanksi.

Setelah dilakukan penilaian maka akan dibuat sebuah pandangan atau kesimpulan apakah seorang karyawan layak mendapatkan reward atau tidak. Maka dari semua yang dilakukan oleh manajer kepada karyawan akan menimbulkan kepuasan tersendiri dan menyebabkan kepuasan kerja sehingga para karyawan akan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya.

Definisi Sikap

Menurut G.W Alport dalam (Tri Rusmi Widayatun, 1999:218) Sikap adalah kesiapan seseorang untuk bertindak. Seiring dengan pendapat G.W. Alport di atas Tri Rusmi Widayatun memberikan pengertian sikap adalah "keadaan mental dan syaraf dari kesiapan yang diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh dinamik atau terarah terhadap respon individu pada semua obyek dan situasi yang berkaitan dengannya".

Sedangkan La Pierre (dalam Azwar, 2003) mendefinisikan sikap sebagai suatu pola perilaku tendensi atau kesiapan antisipatif, predisposisi untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial, atau secara sederhana, sikap adalah respon terhadap stimuli sosial yang telah terkondisikan. Sedangkan menurut Soetamo (1994), sikap adalah pandangan atau perasaan yang disertai kecenderungan untuk bertindak terhadap obyek tertentu. Sikap senantiasa diarahkan kepada sesuatu artinya tidak ada sikap tanpa obyek. Sikap diarahkan kepada benda-benda, orang, peristiwa, pandangan, lembaga, norma dan lain-lain.

Sikap dan perilaku, merupakan dua sisi mata uang, berbeda namun seiring. Sikap (attitude) masih bersifat abstrak dan belum dapat diukur. Manifestasi sikap dapat dilihat dari adanya perilaku, sehingga dapat dinyatakan, bahwa tahap pertama proses sebelum berbentuk perilaku, berupa munculnya sikap. Berikut beberapa tulisan dan pendapat terkait pengertian sikap ini.

Sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan mendukung maupun perasaan tidak mendukung pada suatu objek. Sikap masih bersifat tertutup, tidak dapat dilihat langsung dan belum terwujud. Sikap merupakan reaksi yang masih tertutup, tidak dapat dilihat langsung.

Sikap adalah pernyataan evaluatif positif atau negatif tentang objek, orang ataupun peristiwa. Sikap terdiri atas tiga komponen yaitu komponen kognitif yang berisi persepsi, pendapat atau ide kepercayaan terhadap seseorang atau objek, kemudian komponen afektif yaitu emosi atau perasaan, serta tahap berikutnya berupa kecenderungan untuk bertindak.

Sikap hanya dapat ditafsirkan pada perilaku yang nampak. Sikap dapat diterjemahkan dengan sikap terhadap objek tertentu diikuti dengan kecenderungan untuk melakukan tindakan

sesuai dengan objek. mengatakan bahwa sikap yang diperoleh lewat pengalaman akan menimbulkan pengaruh langsung terhadap perilaku berikutnya. Pengaruh langsung tersebut lebih berupa predisposisi perilaku yang akan direalisasikan apabila kondisi dan situasi memungkinkan.

Sikap itu terdiri dari tiga komponen pokok yaitu:

- a. Kepercayaan atau keyakinan, ide dan konsep terhadap objek, artinya bagaimana keyakinan dan pendapat atau pemikiran seseorang terhadap objek.
- b. Kehidupan emosional atau evaluasi orang terhadap objek, artinya bagaimana penilaian (terkandung di dalam faktor emosi) orang tersebut terhadap objek.
- c. Kecenderungan untuk bertindak, artinya sikap merupakan komponen yang mendahului tindakan atau perilaku terbuka. Sikap adalah ancang-ancang untuk bertindak atau berperilaku terbuka.

Ketiga komponen tersebut secara bersama-sama membentuk sikap yang utuh. Dalam kaitan ini, pengetahuan, pikiran, keyakinan dan emosi memegang peranan penting. Sikap sosial terbentuk oleh adanya interaksi sosial yang dialami oleh individu. Pada tahap ini terjadi hubungan yang saling mempengaruhi antara individu yang satu dengan individu yang lain. Dalam interaksi ini individu membentuk pola sikap tertentu terhadap objek psikologis yang dihadapinya.

Pengalaman pribadi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pembentukan sikap, selain faktor kebudayaan orang lain yang dianggap penting, media massa, institusi atau lembaga pendidikan dan lembaga agama serta faktor emosi dari diri individu. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan dan pengalaman. Faktor eksternal meliputi media massa, institusi pendidikan, institusi agama dan masyarakat, Sikap belum tentu terwujud dalam bentuk tindakan, sebab untuk mewujudkan tindakan perlu faktor lain, yaitu adanya fasilitas atau sarana dan prasarana sebagai mediator agar sikap dapat meningkat menjadi tindakan. Berdasarkan Theory of Reasoned Action, sikap mempengaruhi perilaku lewat suatu proses pengambilan keputusan yang diteliti dan beralasan dan dampaknya terbatas pada tiga hal, yaitu bahwa perilaku tidak banyak ditentukan oleh sikap umum tetapi oleh sikap spesifik terhadap sesuatu. Kemudian, perilaku tidak hanya dipengaruhi oleh sikap spesifik tetapi juga oleh norma-norma subjektif yaitu keyakinan seseorang terhadap yang diinginkan orang lain agar ia berperilaku. Selanjutnya bahwa sikap terhadap suatu perilaku bersama norma-norma subjektif membentuk suatu intensi atau niat untuk berperilaku tertentu.

Pengalaman pribadi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pembentukan sikap, selain faktor kebudayaan orang lain yang dianggap penting, media massa, institusi atau lembaga pendidikan dan lembaga agama serta faktor emosi dari diri individu. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan dan pengalaman. Faktor eksternal meliputi media massa, institusi pendidikan, institusi agama dan masyarakat. Sikap belum tentu terwujud dalam bentuk tindakan, sebab untuk mewujudkan tindakan perlu faktor lain, yaitu adanya fasilitas atau sarana dan prasarana sebagai mediator agar sikap dapat meningkat menjadi tindakan. Berdasarkan Theory of Reasoned Action, sikap mempengaruhi perilaku lewat suatu proses pengambilan keputusan yang diteliti dan beralasan dan dampaknya terbatas pada tiga hal, yaitu bahwa perilaku tidak banyak ditentukan oleh sikap umum tetapi oleh sikap spesifik terhadap sesuatu. Kemudian, perilaku tidak hanya dipengaruhi oleh sikap spesifik tetapi juga oleh norma-norma subjektif yaitu keyakinan seseorang terhadap yang diinginkan orang lain agar ia berperilaku. Selanjutnya bahwa sikap terhadap suatu perilaku bersama norma-norma subjektif membentuk suatu intensi atau niat untuk berperilaku tertentu.

Pendapat lain mengemukakan, bahwa sikap terdiri dari beberapa tingkatan, yaitu tingkatan menerima (receiving), artinya bahwa orang atau subjek mau memperhatikan stimulus atau objek yang diberikan. Selanjutnya tingkat merespon (responding) artinya bahwa orang akan memberi jawaban bila ditanya atau mengerjakan/menyelesaikan tugas yang diberikan. Tingkatan menghargai (valuing) artinya bahwa orang mau mengajak orang lain untuk mendiskusikan atau mengerjakan sesuatu hal. Sedangkan tingkatan terakhir adalah bertanggung jawab (responsible) sebagai tingkatan sikap yang paling tinggi dimana orang bertanggung jawab atas suatu hal yang sudah dipilihnya dengan segala risiko.

Sikap seseorang terhadap suatu objek adalah perasaan mendukung atau memihak (favorable) maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak (unfavorable) pada objek. Sikap merupakan semacam kesiapan untuk bereaksi terhadap suatu objek dengan cara-cara tertentu. Dapat dikatakan bahwa kesiapan yang dimaksudkan merupakan kecenderungan potensi untuk bereaksi dengan cara tertentu apabila individu dihadapkan pada suatu stimulus yang menghendaki adanya respon. Proses pembentukan sikap berlangsung secara bertahap, kemampuan untuk bersikap diperoleh melalui proses belajar.

Perubahan sikap bisa berupa penambahan, pengalihan atau modifikasi dari satu atau lebih dari ketiga komponen sikap dengan kemungkinan satu atau dua komponen sikap berubah tetapi komponen yang lain tetap. Praktek atau tindakan suatu sikap belum otomatis terwujud

dalam suatu tindakan. Untuk terwujudnya sikap agar menjadi suatu perbuatan nyata diperlukan faktor pendukung atau suatu kondisi yang memungkinkan, antara lain adalah fasilitas.

Komponen-komponen Pembentuk Sikap

Ada tiga komponen yang secara bersama-sama membentuk sikap yang utuh (total attitude) yaitu;

a. Kognitif (cognitive)

Aspek intelektual, yang berkaitan dengan apa yang diketahui manusia, berisi kepercayaan seseorang mengenai apa yang berlaku atau apa yang benar bagi obyek sikap. Sekali kepercayaan itu telah terbentuk maka ia akan menjadi dasar seseorang mengenai apa yang dapat diharapkan dari obyek tertentu. (segmen opini atau keyakinan dari sikap).

b. Afektif (affective)

Merupakan aspek emosional dari faktor sosio psikologis, didahulukan karena erat kaitannya dengan pembicaraan sebelumnya, aspek ini menyangkut masalah emosional subyektif seseorang terhadap suatu obyek sikap. Secara umum komponen ini disamakan dengan pemsaan yang dimiliki obyek tertentu. (segmen emosional atau perasaan dari sikap).

c. Konatif (conative)

Komponen aspek volhisional, yang berhubungan dengan kebiasaan dan kemauan bertindak. Komponen konatif atau komponen perilaku dalam struktur sikap menunjukkan bagaimana perilaku atau kecenderungan berperilaku dengan yang ada dalam diri seseorang berkaitan dengan obyek sikap yang dihadapi (Notoatmodjo, 1997). (niat untuk berperilaku dalam cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu).

Ketiga komponen tersebut sangat berkaitan. Secara khusus, dalam banyak cara antara kesadaran dan perasaan tidak dapat dipisahkan. Sebagai contoh, seorang karyawan tidak mendapatkan promosi yang menurutnya pantas ia dapatkan, tetapi yang malah mendapat promosi tersebut adalah rekan kerjanya. Sikap karyawan tersebut terhadap pengawasnya dapat diilustrasikan sebagai berikut opini, (karyawan tersebut berpikir ia pantas mendapat promosi itu), perasaan (karyawan tersebut tidak menyukai pengawasnya), dan perilaku (karyawan tersebut mencari pekerjaan lain). Jadi, opini kesadaran menimbulkan perasaan yang kemudian menghasilkan perilaku dan pada kenyataannya komponen-komponen ini berkaitan dan sulit untuk dipisahkan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Sebuah pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan-atasan, mengikuti peraturan dan kebijaksanaan-

kebijaksanaan organisasional, memenuhi standar-standar kinerja, menerima kondisi- kondisi kerja yang acapkali kurang ideal dan sebagainya. Jadi penilaian seorang karyawan tentang seberapa ia merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan merupakan penyajian yang rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang berlainan.

Aspek-aspek yang menentukan kepuasan kerja

Aspek-aspek yang menentukan kepuasan kerja menurut Robbins (2001)

- a) Kerja yang secara mental menantang karyawan akan cenderung lebih menyukai pekerjaan - pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja
- b) Ganjaran yang pantas Para karyawan yang menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang meningkat. Oleh karena itu individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dengan cara yang adil kemungkinan besar akan merasakan kepuasan dengan pekerjaan mereka.
- c) Rekan sekerja yang mendukung. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan karyawan meningkat bila penyelia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.
- d) Kondisi kerja yang mendukung Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah. dengan fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat dan peralatan yang memadai.
- e) Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan pekerjaan akan menghasilkan individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang yang tipe kepribadiannya

sama dengan pekerjaannya memiliki kemampuan untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaannya, sehingga mereka juga mempunyai probabilitas yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi.

Teori-Teori Kepuasan

Teori-Teori tentang Kepuasan Kerja Menurut Wexley dan Yukl (1977) teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal yaitu:

1. Teori Perbandingan Intrapersonal (Discrepancy Theory)

Kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan hasil dari perbandingan. atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, sebaliknya ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar.

2. Teori Keadilan (Equity Theory)

Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan equity atau inequity atas suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupunditempat lain.

3. Teori Dua Faktor (Two Factor Theory)

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan Dissatisfier atau hygiene factors dan yang lain dinamakan satisfier atau motivators. Satisfier atau motivators adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari prestasi, pengakuan, wewenang, tanggungjawab dan promosi. Dikatakan tidak adanya kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas, tetapi kalau ada, akan membentuk motivasi kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh sebab itu faktor ini disebut sebagai pemuas. Hygiene factors adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber kepuasan, terdiri dari gaji, insentif, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja dan status. Keberadaan kondisi-kondisi ini tidak selalu menimbulkan kepuasan bagi karyawan, tetapi ketidakberadaannya dapat menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan. As'ad (2004, p.104). Sebuah kelompok psikolog Universitas Minnesota pada akhir tahun 1950-an membuat suatu program riset yang berhubungan dengan problem umum mengenai penyesuaian kerja. Program

ini mengembangkan sebuah kerangka konseptual yang, diberi nama Theory of Work Adjustment (Wayne dan Cascio, 1990, p.277).

Theory of Work Adjustment didasarkan pada hubungan antara individu dengan lingkungan kerjanya. Hubungan tersebut dimulai ketika individu memperlihatkan kemampuan atau keahlian yang memungkinkan untuk memberikan tanggapan terhadap kebutuhan kerja dari suatu lingkungan kerja. Dari lain pihak, lingkungan kerja menyediakan pendorong atau penghargaan. tertentu seperti gaji, status, hubungan pribadi, dan lain-lain dalam hubungannya dengan kebutuhan individu.

Jika individu memenuhi persyaratan kerja, maka karyawan akan dianggap sebagai pekerja-pekerja yang memuaskan dan diperkenankan untuk tetap bekerja di dalam badan usaha. Di lain. pihak, jika kebutuhan kerja memenuhi kebutuhan individu atau memenuhi kebutuhan kerja, pekerja dianggap sebagai pekerja-pekerja yang puas.

Individu berharap untuk dievaluasi oleh penyelia sebagai pekerja yang memuaskan ketika kemampuan dan keahlian individu memenuhi persyaratan kerja. Apabila pendorong-pendorong dari pekerjaan memenuhi kebutuhan kerja dari individu, mereka diharapkan untuk jadi pekerja yang puas. Seorang karyawan yang puas dan memuaskan diharapkan untuk melaksanakan pekerjaannya. Jika kemampuan dan persyaratan kerja tidak seimbang, maka pengunduran diri, tingkat pergantian, pemecatan dan penurunan jabatan dapat terjadi. Model Theory of Work Adjustment mengukur 20 dimensi yang menjelaskan 20 kebutuhan elemen atau kondisi penguat spesifik yang penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Dimensi-dimensi tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- a. Ability Utilization adalah pemanfaatan kecakapan yang dimiliki oleh karyawan.
- b. Achievement adalah prestasi yang dicapai selama bekerja.
- c. Activity adalah segala macam bentuk aktivitas yang dilakukan dalam bekerja.
- d. Advancement adalah kemajuan atau perkembangan yang dicapai selama bekerja.
- e. Authority adalah wewenang yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan.
- f. Company Policies and Practices adalah kebijakan yang dilakukan adil bagi karvawan.
- g. Compensation adalah segala macam bentuk kompensasi yang diberikan kepada para karyawan.
- h. Co-workers adalah rekan sekerja yang terlibat langsung dalam pekerjaan.
- i. Creativity adalah kreatifitas yang dapat dilakukan dalam melakukan pekerjaan.
- j. . Moral values adalah nilai-nilai moral yang dimiliki karyawan dalam melakukan. pekerjaannya seperti rasa bersalah atau terpaksa.
- k. Recognition adalah pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan.

- l. Responsibility, tanggung jawab yang diemban dan dimiliki.
- m. Security, rasa aman yang dirasakan karyawan terhadap lingkungan kerjanya.
- n. Social Service adalah perasaan sosial karyawan terhadap lingkungan kerjanya.
- o. Social Status adalah derajat sosial dan harga diri yang dirasakan akibat dari pekerjaan.
- p. Supervision-Human Relations adalah dukungan yang diberikan oleh badan usaha terhadap pekerjanya,
- q. Supervision-Technical adalah bimbingan dan bantuan teknis yang diberikan atasan kepada karyawan.
- r. Variety adalah variasi yang dapat dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
- s. Working Conditions, keadaan tempat kerja dimana karyawan melakukan pekerjaannya.

Hipotesis pokok dari Theory of Work Adjustment adalah bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi dari hubungan antara sistem pendorong dari lingkungan kerja dengan kebutuhan individu.

Mengukur Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja ternyata sangat bervariasi, baik dari segi analisa statistik maupun dari segi pengumpulan datanya. Informasi yang didapat dari kepuasan kerja ini biasanya melalui tanya jawab secara perorangan, dengan angket maupun dengan pertemuan kelompok kerja (Riggio:2005). Dalam semua kasus, kepuasan kerja diukur dengan kuesioner laporan diri yang diisi oleh karyawan. Pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan, yaitu kepuasan kerja dilihat sebagai konsep global, kepuasan kerja dilihat sebagai konsep permukaan, dan sebagai fungsi kebutuhan yang terpenuhi.

Pengukuran kepuasan kerja dilihat sebagai konsep global Konsep ini merupakan konsep satu dimensi, semacam ringkasan psikologi dari semua aspek pekerjaan yang disukai atau tidak disukai dari suatu jabatan. Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner satu pertanyaan (soal). Cara ini memiliki sejumlah kelebihan, diantaranya adalah tidak ada biaya pengembangan dan dapat dimengerti oleh mereka yang ditanyai. Selain itu cara ini cepat, mudah diadministrasikan dan diberi nilai. Kuesioner satu pertanyaan menyediakan ruang yang cukup banyak bagi penafsiran pribadi dari pertanyaan yang diajukan. Responden akan menjawab berdasarkan gaji, sifat pekerjaan, iklim sosial organisasi, dan sebagainya.

Pengukuran kepuasan kerja dilihat sebagai konsep permukaan Konsep ini menggunakan konsep facet (permukaan) atau komponen, yang menganggap bahwa kepuasan karyawan dengan berbagai aspek situasi kerja yang berbeda dapat bervariasi secara bebas dan harus diukur secara terpisah. Diantara konsep facet yang dapat diperiksa adalah beban kerja, keamanan kerja, kompetensi, kondisi kerja, status dan prestise kerja. Kecocokan rekan kerja,

kebijaksanaan penilaian perusahaan, praktek manajemen, hubungan atasan-bawahan, otonomi dan tanggung jawab jabatan, kesempatan untuk menggunakan pengetahuan dan keterampilan, serta kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan.

Pengukuran kepuasan kerja dilihat sebagai kebutuhan yang terpenuhi. Yaitu suatu pendekatan terhadap pengukuran kepuasan kerja yang tidak menggunakan asumsi bahwa semua orang memiliki perasaan yang sama mengenai aspek tertentu dari situasi kerja, pendekatan ini dikembangkan oleh Porter.

Nilai yang terpisah dihitung untuk masing-masing dari lima kategori kebutuhan. Pertanyaan "Bagaimana pentingnya hal ini bagi saya?" memberikan kepada penyidik ukuran kekuatan relatif dari masing-masing kebutuhan bagi tiap responden.

Sementara itu menurut Robbins (Wibowo:2007) ada dua pendekatan yang digunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja yaitu:

1. Single Global Rating yaitu meminta individu merespon atas suatu pertanyaan seperti; dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? Individu bisa menjawab puas dan tidak puas.
2. Summation Score yaitu dengan mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan. adalah sifat pekerjaan, supervisi, upah, kesempatan promosi dan hubungan dengan rekan kerja.

Pendapat lain, Greenberg dan Baron menunjukkan tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja yaitu:

1. Rating Scale dan Kuesioner

Dengan metode ini orang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang menggunakan rating scales sehingga mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.

2. Critical incidents

Individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang dirasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan. Jawaban mereka dipelajari untuk mengungkap tema yang mendasari. Sebagai contoh misalnya apabila banyak pekerja yang menyebutkan situasi pekerjaan dimana mereka mendapatkan perlakuan kurang baik oleh supervisor atau sebaliknya.

3. Interviews

Dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja dapat diketahui sikap mereka secara langsung dan dapat dikembangkan lebih dalam dengan menggunakan kuesioner yang terstruktur.

Mengukur Kinerja Karyawan

Secara teoretikal berbagai metode dan teknik mempunyai sasaran yang sama, yaitu menilai prestasi kerja para karyawan secara obyektif untuk suatu kurun waktu tertentu dimasa lalu yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan, seperti untuk kepentingan mutasi pegawai maupun bagi pegawai yang bersangkutan sendiri dalam rangka pengembangan karirnya. Untuk mencapai kedua sasaran tersebut maka digunakanlah berbagai metode pengukuran kinerja karyawan menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan dalam bukunya "Manajemen Personalia" (1984:122-127) yang dewasa ini dikenal dan digunakan adalah: Ranging, adalah dengan cara membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain untuk menentukan siapa yang lebih baik.

Perbandingan karyawan dengan karyawan, adalah suatu cara untuk memisahkan penilaian seseorang ke dalam berbagai faktor.yang kemudian diperbandingkan dengan definisi masing-masing kategori untuk dimasukkan kedalam salah satu kategori yang telah ditentukan.

Checklists, adalah metode penilaian yang bukan sebagai penilai karyawan tetapi hanya sekedar melaporkan tingkah laku karyawan.

KESIMPULAN

Nilai sikap dan kepuasan kerja merupakan hal penting dalam perilaku perilaku organisasi, hal ini dapat dilihat dari hasil kerja dan manajemen dalam sebuah organisasi. Meskipun tidak mempunyai suatu dampak langsung terhadap perilaku, nilai-nilai dengan kuat mempengaruhi sikap seseorang. Sehingga pengetahuan mengenai sistem nilai seorang individu dapat memberikan wawasan tentang sikap-sikapnya. Kinerja dan kepuasan seorang pegawai atau karyawan kemungkinan besar akan lebih tinggi jika nilai-nilainya sesuai dengan organisasi.

Para manajer hendaknya tertarik pada sikap-sikap karyawan mereka karena sikap memberikan peringatan terhadap problem potensial dan karena sikap mempengaruhi perilaku. Para manajer seharusnya juga menyadari bahwa karyawan akan mencoba mengurangi disonansi kognitif. Lebih penting lagi, disonansi dapat dikelola. Jika karyawan meminta untuk ikut serta dalam kegiatan-kegiatan yang tampaknya tidak konsisten atau berlawanan dengan sikap mereka. tekanan untuk mengurangi disonansi yang dihasilkan akan dikurangi bila karyawan itu mempersepsikan bahwa disonansi itu dipaksakan dariluar dan berada di luar kendalinya atai jika ganjaran cukup bermakna untuk mengimbangi disonansi itu.

DAFTAR PUSTAKA

<http://www.indonesian-publichealth.com/pengertian-sikap>

<https://www.maxmanroe.com/vid/karir/kepuasan-kerja.html>

<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/teori-teori-tentang-kepuasan-kerja-dan.html>

P.Robbins, Steven and Timothy A. Judge, 2015; *Perilaku Organisasi Organization Behavior*; Jakarta: Salemba Empat