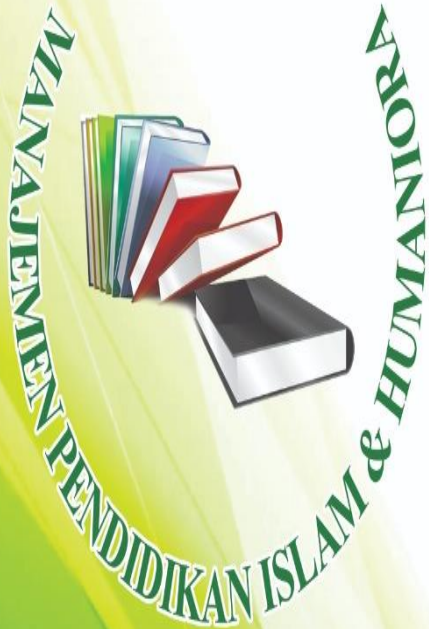


JURNAL ISLAMI



JURNAL ISLAMI

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & HUMANIORA

Vol. III No. 4 Oktober - Desember 2023

Vol. III No. 4 Oktober - Desember 2023

ISSN : 2775 - 2364

# JURNAL ISLAMI

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & HUMANIORA



**BINTANG GARUDA ATLAS**

JL. MESJID NO. 21, MEDAN 20371

**NILAI, SIKAP, DAN KEPUASAN KERJA DALAM ORGANISASI**

Hasriyati Harahap, Rama Satya Tanjung, Maidiana

Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: [hasriharahap23@gmail.com](mailto:hasriharahap23@gmail.com), [ramasatyatanjung@gmail.com](mailto:ramasatyatanjung@gmail.com),

[Sihombingmaidiana19@gmail.com](mailto:Sihombingmaidiana19@gmail.com)

**ABSTRACT**

*We created this article with the aim of finding out how actually a value which is not subjective in nature can influence attitudes so that satisfaction with a job occurs. Through qualitative research methodology with an approach to literature or based on literature review through book reviews and several journals, then analysis and conclusions are drawn from the research. The results found were that if a person who has values in himself then gets fair treatment according to what he does, he will give a good attitude towards his work as a reflection which shows that the person is satisfied with his work or what is often called job satisfaction. This article focuses research on values, attitudes and job satisfaction. We analyzed articles that discussed values, attitudes and job satisfaction in an organization.*

**Keywords:** *Values, Attitudes and Job Satisfaction*

**ABSTRAK**

Kami membuat artikel ini dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana sebenarnya suatu nilai yang sifatnya tidak subjektif namun bisa mempengaruhi sikap sehingga kepuasan terhadap suatu pekerjaan itu terjadi. Melalui metodologi penelitian kualitatif dengan pendekatan terhadap literatur atau dengan berbasis kajian pustaka melalui bedah buku dan beberapa jurnal kemudian dianalisis dan diambil kesimpulan dari penelitian tersebut. Hasil yang ditemukan adalah bahwasanya apabila seseorang yang mempunyai nilai dalam dirinya kemudian mendapatkan

perlakuan yang adil sesuai dengan apa yang dikerjakannya maka akan memberikan sikap yang baik terhadap pekerjaannya sebagai sebuah refleksi yang menunjukkan bahwasanya seseorang tersebut puas akan pekerjaannya atau yang sering disebut dengan kepuasan kerja. Artikel ini memfokuskan penelitian terhadap nilai, sikap dan kepuasan kerja. Kami melakukan analisis terhadap artikel-artikel yang pembahasannya berisi tentang nilai, sikap dan kepuasan kerja dalam suatu organisasi.

**Kata kunci:** Nilai, Sikap dan Kepuasan Kerja

## **PENDAHULUAN**

Dalam manajemen, fungsi organisasi pada dasarnya adalah pengawasan. Organisasi perlu memantau sikap dan perilaku karyawan. Apakah karyawan Anda puas atau tidak puas dengan dampak pekerjaan mereka di tempat kerja? Sikap sangat penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan oleh unsur perilakunya. Secara umum, penelitian menyimpulkan bahwa individu mencari konsistensi antara sikapnya dan antara sikap dan perilakunya. Nilai sikap merupakan penilaian terhadap tindakan, pandangan, dan sikap seseorang ketika berhadapan dengan lingkungan dan orang lain.

Dalam konteks pekerjaan, nilai-nilai sikap mengacu pada sikap dan perilaku seorang karyawan terhadap pekerjaan, atasan, rekan kerja, dan perusahaan secara umum. Sikap positif di tempat kerja mencakup etos kerja yang kuat, profesionalisme, integritas, kepercayaan, kerja sama, keterbukaan terhadap umpan balik, tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan.

Nilai penting dalam studi perilaku organisasi karena digunakan untuk memahami sikap dan motivasi, nilai menjadi dasar untuk memahami sikap dan motivasi, dan nilai mempengaruhi persepsi. Ketika orang-orang memasuki suatu organisasi dengan prasangka mengenai apa yang perlu dan apa yang tidak. Sebaliknya, nilai juga mencakup penafsiran benar dan salah.

Sikap positif tersebut dapat mempengaruhi lingkungan kerja yang harmonis, produktivitas yang tinggi, bahkan rasa saling menghargai dan meningkatkan kepuasan kerja. Di sisi lain, kepuasan kerja mengacu pada tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini mengacu pada seberapa puas karyawan

terhadap aspek pekerjaan mereka seperti gaji, lingkungan kerja, peluang pengembangan, hubungan dengan rekan kerja, pengakuan, keseimbangan kehidupan kerja, dan tantangan profesional.

Kepuasan kerja yang tinggi dapat memberikan dampak positif bagi individu maupun perusahaan. Orang yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, berkinerja lebih baik, dan memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi. Selanjutnya, kepuasan kerja yang tinggi mengurangi pergantian karyawan, meningkatkan kinerja organisasi, dan menciptakan budaya kerja yang positif. Survei digunakan untuk mengukur sikap karyawan dan kepuasan kerja. Temuan ini dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengidentifikasi masalah, memperbaiki kebijakan dan praktik kerja, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan untuk menyusun artikel ini adalah metode kualitatif yang jenis penelitiannya disebut penelitian kepustakaan, dimana peneliti memperoleh data penelitian berdasarkan berbagai literatur dan menghasilkannya sebagai data. Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang tempat penelitiannya adalah pustaka atau literatur. Penelitian serupa atau terkait digunakan dalam penelitian ini.

## **KAJIAN TEORI**

### **A. Nilai**

#### **1. Pengertian dan Tipe Nilai**

Tidak mudah menjelaskan apa itu nilai. Setidaknya nilai dapat dikatakan sebagai hal-hal yang menarik bagi kita, hal-hal yang kita inginkan, hal-hal yang menyenangkan, hal-hal yang disukai dan diinginkan, yaitu hal-hal yang baik. Nilai selalu mempunyai konotasi positif.

Menurut Toha Chatib dalam Uqbatul Khair Rambe, nilai adalah sesuatu yang abstrak dan ideal, bukan objek atau fakta yang konkrit, dan bukan merupakan persoalan benar dan salah yang memerlukan pembuktian empiris,

melainkan apa yang dikehendaki dan apa yang diutamakan dan jarang dan tidak disukai. (Rambe, 2020)

Nilai adalah hakikat yang melekat pada sesuatu yang sangat penting bagi kehidupan manusia, terutama dalam kebaikan dan amal shalehnya. Nilai merujuk pada sifat-sifat atau hal-hal yang penting atau berguna bagi umat manusia. Nilai bersifat abstrak dan ideal, nilai tidak konkrit, bukan fakta, bukan sekadar persoalan benar dan salah yang memerlukan bukti empiris, melainkan evaluasi sosial. Menurut beberapa ahli, pengertian nilai antara lain:

- a. Menurut Milton Rechich dan James Bank, nilai adalah suatu jenis kepercayaan yang dimiliki atau dimiliki seseorang terhadap suatu sistem kepercayaan yang menyebabkan dia bertindak atau menghindari tindakan.
- b. Menurut Lauis D.Kattsof yang dikutip Syamsul Maarif, ia mengartikan nilai sebagai: Pertama, nilai adalah suatu sifat pengalaman yang tidak dapat didefinisikan, namun kita dapat secara langsung mengalami dan memahami sifat-sifat yang terkandung dalam benda-benda. Oleh karena itu, nilai tidak semata-mata bersifat subjektif, tetapi ada kriteria yang bergantung pada sifat objeknya. Kedua, nilai sebagai objek yang menarik, objek yang ada dalam kenyataan dan dalam pikiran. Ketiga, nilai merupakan hasil penciptaan nilai, dan nilai muncul melalui situasi kehidupan. (Maarif, 2007)
- c. Menurut Habib Toha, nilai adalah kualitas yang melekat pada sesuatu (sistem kepercayaan) dalam kaitannya dengan subjek pemberi makna (meyakini). Oleh karena itu, nilai dimaksudkan sebagai acuan perilaku manusia.

Dari berbagai penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulannya, bahwasanya Nilai mengacu pada keyakinan dan prinsip yang dianut oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Nilai-nilai ini mempengaruhi perilaku, sikap, dan keputusan orang-orang dalam organisasi. Nilai-nilai dalam perilaku organisasi adalah nilai-nilai etika, moral, sosial, atau budaya yang diyakini oleh seseorang atau suatu kelompok. Nilai-nilai ini menjadi dasar pandangan dunia

kita dan menjadi dasar untuk mengambil keputusan dan bertindak dalam situasi tertentu.

Berdasarkan Milton Rokeach (1973) telah dikutip dalam Ungung Dwi Ario Wibowo, dkk. yang menjelaskan bahwa orang mempunyai dua jenis nilai yaitu:

a. Nilai Terminal (*Terminal Value*)

Nilai akhir adalah nilai yang dipegang oleh setiap orang untuk memberi bentuk pada gambaran ideal yang diinginkan manusia. Nilai akhirnya disebut goal atau human goal. Lebih khusus lagi, nilai-nilai luhur yang dimiliki individu, seperti hidup nyaman dan indah, hidup berkeadilan, atau keinginan untuk bijaksana dalam berpikir dan bertindak, keinginan untuk menjalin persahabatan yang sehat, keinginan untuk keharmonisan. Keinginan untuk memiliki kegembiraan dan kebebasan dalam hidup, mungkin dalam hubungan dengan diri sendiri dan orang lain, dan dalam hidup setiap individu.

b. Nilai instrumental (*Instrumental Value*)

Berbanding terbalik dengan pentingnya nilai akhir sebagai hasil akhir yang diinginkan. Nilai instrumental di sisi lain, cenderung merujuk pada proses yang melibatkan metode praktis yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai nilai akhir atau tujuan akhir yang diinginkan. (Ungung Dwi Ario Wibowo, 2023)

## **2. Fungsi Nilai**

Nilai sangat penting dalam penelitian perilaku organisasi karena nilai membentuk dasar pemahaman dan motivasi individu, dan juga memengaruhi persepsi kita. Secara umum nilai mempengaruhi sikap dan perilaku. Misalnya, sebuah perusahaan berpendapat bahwa mengalokasikan kompensasi berdasarkan prestasi kerja adalah hal yang benar, namun mengalokasikan kompensasi berdasarkan senioritas adalah salah. Hal ini membuat orang berusaha sesedikit mungkin karena "apapun itu, tidak ada imbalan yang lebih besar."

Ciri-ciri utama nilai dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai sebagai standar, fungsi Rokeach dan Schwartz dalam Umam Candra Wijaya, yaitu: a) persoalan jaringan sosial yang membimbing individu dalam dengan menduduki posisi tertentu dalam bidang tertentu. b) Mempengaruhi individu untuk lebih memilih ideologi politik tertentu dibandingkan yang lain. c) Instruksikan bagaimana menampilkan dirinya kepada orang lain. d) melakukan evaluasi dan mengambil keputusan; e) mengarahkan tampilan perilaku untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain, memberi tahu orang lain tentang keyakinan, sikap, nilai-nilai dan tindakan orang lain yang berbeda pendapat, dan untuk memprotes atau menyangkalnya.
- b. Sistem nilai sebagai rencana umum untuk menyelesaikan konflik dan mengambil keputusan. (Feather dkk.dalam Candra Wijaya) Biasanya, beberapa dari nilai-nilai seseorang diaktifkan dalam situasi tertentu. Secara umum, nilai yang berlaku adalah nilai yang mendominasi tertentu yang dimaksud.
- c. Fungsi motivasional. Fungsi langsung nilai adalah sebagai pedoman tingkah laku individu dalam situasi sehari-hari, sedangkan fungsi tidak langsungnya adalah untuk menyatakan kebutuhan-kebutuhan dasar, sehingga nilai-nilai yang mempunyai fungsi motivasi akan ditugaskan. Nilai dapat memotivasi individu untuk melakukan tindakan tertentu. (Rokeach dan Schwartz dalam Candra Wijaya) dan memberikan tindakan arah dan intensitas emosional tertentu. (Wijaya, 2017)

### **3. Nilai Terhadap Organisasi**

Nilai-nilai dalam perilaku organisasi fokus pada gambaran sikap, sifat, etika dan perilaku yang baik/boleh dilakukan oleh individu dalam suatu organisasi, dan perilaku yang tidak baik/boleh dilakukan. Nilai selain memberikan gambaran tentang apa yang boleh dan tidak boleh, juga harus memberikan arahan tentang apa yang benar dan apa yang salah bagi setiap individu pada umumnya, dan individu dalam suatu organisasi pada khususnya. Berdasarkan salah satu karyanya (Pitaloka, 2013) nilai memberikan pedoman

kepada individu berdasarkan cara berpikir, mengambil keputusan, bertindak, dan bertindak, yang menggambarkan pedoman atau prinsip yang dapat membimbing seseorang. Artinya, nilai dapat mempengaruhi sikap dan perilaku serta membentuk persepsi individu dalam suatu organisasi.

## **B. Sikap**

### **1. Pengertian Sikap**

Bicara soal sikap, sebenarnya ini merupakan salah satu hal yang sangat ahagia dan penting, terutama dalam konteks pembahasan psikologi sosial. Para ahli sepakat bahwa setiap lingkungan dapat dibentuk oleh pengaruh dan peran alam dan lingkungan hidup, yang mempunyai fungsi berbeda. Begitu pula dalam artian sikap yang sejak lahir yang telah diwariskan.

Pengertian sikap telah dikemukakan oleh banyak ahli. Untuk memahami posisi ini, para ahli memiliki pendapat berbeda. Namun pada hakekatnya perselisihan tidak menunjukkan perbedaan yang mendasar. Dalam konteks ini kita melihat bahwa setiap individu bereaksi atau bertindak terhadap objek tertentu dalam aktivitas hidupnya, yang kemudian menjadi bagian dari sikap individu tersebut. (Tahir, 2014)

Menurut GW, Alport dalam Tri Rusmi yang dikutip oleh Mohammad Nurul Huda menjelaskan bahwasanya sikap adalah kesediaan seseorang untuk bertindak. Senada dengan pendapat GW, Alport Tri dalam Rusmi Widayatun di atas mengartikan sikap sebagai yang ditentukan oleh pengalaman dan mempunyai pengaruh yang dinamis atau terarah terhadap reaksi individu terhadap segala obyek dan situasi yang relevan baginya.

Di sisi lain, Jalaluddin Rakhmat mengajukan lima definisi sebagai berikut.

1. Pertama, sikap adalah kecenderungan bertindak, mempersepsi, berpikir, atau merasakan ahagi berhadapan dengan objek, gagasan, situasi, atau nilai. Suatu sikap bukanlah suatu perilaku, melainkan suatu kecenderungan untuk berperilaku tertentu terhadap suatu objek sikap. Sikap dapat berupa objek, orang, tempat, ide, situasi, kelompok, dan lain-lain.



2. Kedua, sikap mempunyai kekuatan untuk membantu atau memotivasi orang. Sikap bukan sekedar catatan masa lalu, tetapi juga menentukan apakah seseorang harus mendukung atau menentang suatu hal. Putuskan apa yang disukai, dan apa yang diharapkan, dan apa yang diinginkan. Mengesampingkan apa yang tidak diinginkan dan apa yang harus dihindari.
3. Ketiga, sikap lebih santai. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa sikap politik kelompok cenderung tetap sama dan sedikit berubah.
4. Keempat, sikap mencakup dimensi ahagiant. Artinya sikap mengandung nilai, baik dirasa baik atau tidak.
5. Kelima, Sikap muncul dari pengalaman. Ini bukan bawaan, tapi hasil pembelajaran. Oleh karena itu, sikap dapat diperkuat atau diubah.  
(Mohammad Nurul Huda, 2023)

Sikap atau *attitude* didefinisikan oleh Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo, sikap merupakan sebagai kecenderungan yang dipelajari untuk merespons dengan sikap menyenangkan terhadap sikap tidak menyenangkan secara konsisten mengenai suatu objek tertentu. Sikap positif terhadap pekerjaan akan membantu seseorang untuk bekerja lebih lama dan lebih keras. Sikap mendorong kita untuk bertindak dengan cara tertentu dalam situasi tertentu. Dengan kata lain, sikap mempengaruhi perilaku pada tingkat yang berbeda. Berbeda dengan nilai, mengacu pada keyakinan umum yang memengaruhi perilaku dalam situasi yang sama. Sikap tidak sama dengan nilai, namun keduanya berkaitan. Hal ini dapat dilihat dengan melihat tiga komponen sikap: pemahaman (*cognition*), perasaan (*affect*), dan perilaku (*behavior*). Keyakinan bahwa “diskriminasi itu salah”, merupakan suatu pernyataan bernilai. Keyakinan seperti ini merupakan komponen kognitif dari sikap. Komponen ini menyiapkan landasan bagi komponen emosional yang lebih penting yaitu sikap. Kecharuan adalah bagian emosional atau afektif dari suatu sikap, dan tercermin dalam apa yang diucapkan. Komponen perilaku dari sikap mengacu pada niat untuk berperilaku tertentu terhadap seseorang atau sesuatu. (Wibowo, 2014)

Menurut Mitchell dalam Sofyandi dan Garniwa (2007: 87) berpendapat bahwa *attitude could be seen as a person predisposition to respond in a*

*favorable or unfavorable way to objects, person, concepts, or whatever.* (Sikap dapat dianggap sebagai kecenderungan untuk bereaksi secara positif atau ahagia terhadap suatu objek, orang, konsep, atau hal lainnya). (Herman Sofyandi, 2007)

Sebagaimana jelas dari beberapa pendapat mengenai pengertian sikap, dapat disimpulkan bahwa sikap adalah kecenderungan atau keadaan psikologis yang mendorong individu untuk memberikan tanggapan secara konsisten dan berkelanjutan terhadap suatu objek atau situasi. Sikap mencerminkan evaluasi atau penilaian yang kita miliki terhadap objek, orang, atau situasi. Sikap meliputi perasaan, keyakinan, dan perilaku yang berkaitan dengan objek yang dievaluasi. Sikap dapat dipengaruhi oleh pengalaman, nilai, norma sosial, dan faktor psikologis pribadi.

## **2. Struktur Sikap**

Menurut strukturnya, sikap terdiri atas tiga komponen, yaitu komponen kognitif, komponen afektif, dan komponen konatif. Komponen kognitif berupa keyakinan individu (*behavior belief dan group belief*), komponen afektif menyangkut aspek emosional, dan komponen positif berupa kecenderungan bertindak sesuai dengan sikap. Komponen afektif atau dimensi emosional biasanya paling mengakar, sedangkan komponen sikap paling tahan terhadap pengaruh-pengaruh yang mungkin dapat mengubah sikap.

### **a. Komponen Kognitif**

Komponen Kognitif mencakup persepsi, keyakinan, dan stereotip yang dimiliki seseorang terhadap sesuatu. Persepsi dan keyakinan seseorang terhadap objek sikap berbentuk pandangan (pendapat) dan seringkali merupakan gagasan yang tetap atau terpatrit dalam pikiran. Komponen kognitif dari sikap ini tidak selalu akurat. Faktanya, kepercayaan bisa muncul meski tanpa informasi akurat tentang suatu objek. Kebutuhan emosional sangat penting dalam membangun kepercayaan.

### **b. Komponen Afektif**

Elemen afektif, atau juga bisa dikatakan elemen emosi meliputi perasaan dan emosi. Respon emosional kita terhadap suatu objek menimbulkan sikap positif atau ahagia terhadap objek tersebut. Respon emosional ini ditentukan terutama oleh keyakinan mengenai objek tersebut: apakah objek tersebut baik atau buruk, berguna atau tidak berguna.

c. **Komponen Konatif**

Komponen konatif atau kecenderungan perilaku seseorang dikaitkan dengan objek sikap. Perilaku seseorang dalam situasi tertentu dan ahagi terkena stimulus tertentu ditentukan terutama oleh keyakinan dan perasaan orang tersebut terhadap stimulus tersebut. Kecenderungan untuk bertindak secara konsisten sesuai dengan keyakinan dan perasaan inilah yang membentuk sikap individu. Sikap, seperti ciri-ciri emosional lainnya, memiliki tujuan, arah, dan intensitas. Tujuan adalah objek, suatu kegiatan atau ide yang menjadi tujuan penetapan.

Arah sikap berarti arah sikap positif atau ahagia. Sedangkan kekuatan adalah derajat atau kekuatan sikap. Sikap terhadap suatu benda bisa sangat terasa, misalnya seseorang bisa sangat puas dengan karya sastra atau sangat tidak suka terhadap perjudian. Arah dan kekuatan postur ini dapat digambarkan sebagai kontinum. Titik tengah kontinum membedakan arah positif dan ahagia, dan jarak dari titik tengah menunjukkan kekuatan postur. (Zuchdi, 1995)

### **3. Sikap Mempengaruhi Perilaku**

Kreitner dan Kinicki dalam buku Candra Wijaya menemukan bahwa penelitian terhadap pekerja paruh baya menunjukkan perilaku kerja yang stabil selama 5 tahun. Sikap kerja yang positif akan tetap positif dan sikap negatif akan tetap negatif. Sekalipun seseorang berganti pekerjaan atau berganti status menjadi pegawai tetap, sikapnya tetap sama.

Ada tiga faktor yang membuat orang paruh baya lebih cenderung memiliki sikap stabil: (a) rasa aman pribadi yang lebih besar, (b) perasaan memiliki pengetahuan berlebih, dan (c) keinginan untuk memiliki sikap yang kuat. Atas

dasar ini, kami menyimpulkan bahwa pandangan tradisional bahwa sikap umum cenderung berubah seiring bertambahnya usia ditolak. Orang yang lebih tua, seperti halnya orang yang lebih muda, dapat dan memang mengubah sikap mereka secara umum karena mereka lebih terbuka dan kurang percaya diri. (Wijaya, 2017)

### **C. Kepuasan Kerja**

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

Pengamanan sumber daya manusia yang handal sangatlah penting dalam rangka menyikapi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di era reformasi serta membangun bangsa dan negara yang mewujudkan masyarakat adil dan makmur. Untuk mewujudkan inisiatif-inisiatif ini, kualitas hidup masyarakat dan negara kita harus kompetitif bagi semua individu, terutama ketika bekerja di berbagai organisasi dan bisnis di negara ini.

Hal ini dimungkinkan karena semua organisasi/perusahaan, baik swasta maupun pemerintah, memerlukan staf yang benar-benar dapat dipercaya, didukung oleh sumber daya yang diharapkan mampu mengelola organisasi/perusahaan secara efektif. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional pada setiap organisasi/perusahaan karena menentukan kualifikasi pekerja dan hal ini membantu organisasi/perusahaan untuk mempertahankan daya saingnya saat ini dan masa depan, karena mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai kelangsungan hidup.

Kebutuhan manusia merujuk pada segala sesuatu yang ingin diperoleh, dicapai, dan dinikmati manusia. Oleh karena itu, masyarakat didorong untuk melakukan apa yang disebut pekerjaan. Setiap pekerja mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Apabila kebutuhan seseorang terpenuhi berarti ia merasa puas dengan pekerjaannya, namun orang tersebut merasa pekerjaannya tidak memberikan kepuasan baginya. (Nurlaila, 2012)

Menurut Martoyo dalam Titis Melani, kepuasan kerja pada dasarnya adalah keadaan emosional seorang karyawan, dan merupakan titik temu antara nilai penghargaan karyawan perusahaan/organisasi, tingkat nilai kompensasi, dan dihargai atau tidaknya kinerja. Keadaan melakukan apa yang diinginkan karyawan tersebut. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan subjektif,

berdasarkan perbandingan antara apa yang diterima pekerja dari pekerjaannya dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan dianggap pekerja sesuai atau adil.

Sesuai dengan pendapat Blum (1956) yang dikutip oleh Titis-Melani, beliau berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari beberapa sikap tertentu terhadap unsur-unsur pekerjaan, adaptasi pribadi, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan. (Titis Melani, 2018)

Locke dalam Kaswan memberikan definisi kepuasan kerja secara komprehensif yang mencakup reaksi dan sikap kognitif, afektif, dan ahagiant, menyatakan bahwa kepuasan kerja diartikan sebagai “perasaan sejahtera yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja merupakan hasil yang ditentukan oleh bagaimana karyawan memandang kinerja pekerjaannya. (Kaswan, 2012)

Berdasarkan dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwasanya kepuasan kerja adalah Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan atau kepuasan emosional yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Ini mencakup perasaan senang, puas, dan terpenuhi yang berasal dari pemenuhan kebutuhan dan harapan individu dalam konteks pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif, termotivasi, dan loyal terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kesejahteraan mental dan fisik individu.

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan di suatu perusahaan Menurut Herzberg, dalam Ardana dkk, membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi, promosi, lingkungan fisik, lingkungan non fisik, dan karakteristik pekerjaan. (Komang Ardana, 2013)

### **a. Kompensasi**

Menurut Malayu Hasibuan, kompensasi adalah segala penghasilan yang berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh

seorang pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dapat kita simpulkan bahwa kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima oleh karyawan suatu perusahaan, yaitu berupa kontribusi dan jasanya kepada perusahaan serta tenaganya. (Hasibuan, 2014)

b. Lingkungan Kerja

Nitisemito dalam Irna Handayani menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seorang pegawai dan dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap perilaku dan cara pandang karyawan dalam menjalankan tugas. (Irna Handayani, 2016)

c. Karakteristik Pekerjaan

Menurut Linz dalam Sukarta Atmaja, karakteristik pekerjaan merupakan karakteristik yang berkaitan dengan pekerjaan, dirasakan oleh karyawan, dan mempengaruhi keadaan psikologis karyawan. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan mewakili deskripsi pekerjaan bagi karyawannya dan dapat mempengaruhi pandangan karyawan tentang pekerjaan itu sendiri. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap operasional tempat kerjanya atas apa yang dapat dicapai karyawan. (Atmaja, 2022)

d. Kepuasan Kerja

Menurut Malayu Hasibuan, kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional perasaan senang dan mencintai pekerjaan. Sikap ini juga tercermin dalam etos kerja kami. Kepuasan kerja dapat dicapai baik Anda bekerja di kantor, di luar kantor, atau dalam kombinasi pekerjaan di dalam dan di luar kantor. Faktor kompensasi mencakup faktor-faktor yang meningkatkan kepuasan kerja, seperti Bayar, upah/gaji. Lingkungan kerja meliputi faktor fisik dan nonfisik lingkungan kerja, kelompok kerja, dan pengawasan. Saat ini, faktor karakteristik pekerjaan meliputi jenis pekerjaan, kondisi kerja, aspek esensial dan sosial dari pekerjaan, prospek

karir dan peluang kemajuan. Oleh karena itu, peneliti memilih faktor penghargaan lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan sebagai ahagia yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. (Hasibuan, 2014)

e. Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo dalam Irna Handayaniingrum, dkk. Kinerja digambarkan sebagai suatu kegiatan di mana pekerjaan itu dilakukan dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan itu. Kinerja ditentukan oleh apa yang dilakukan dan bagaimana ia melakukannya. Kinerja dibangun dan dipengaruhi oleh bagaimana karyawan menggunakan keterampilan, kemampuan, dan motivasinya untuk melakukan pekerjaannya. Keseimbangan yang dibentuk oleh beberapa elemen ini mengarah pada kinerja yang baik dan sebaliknya. (Irna Handayaniingrum, 2016)

### **3. Mengukur Kepuasan Kerja**

Ada berbagai ahagi dan alat yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja. Skala Kepuasan *Brayfield-Rothe* (ukuran umum), *Index Deskriptif Pekerjaan*, Skala Wajah GM (ukuran umum), dan *Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Terdapat cara mengukur kepuasan kerja, diantaranya adalah:

1. Gunakan Skala Indeks Uraian Deskripsi Jabatan (*Job Description index*). Menggunakan Skala Indeks Deskripsi Pekerjaan (*Job Description Index*). Skala pengukuran ini dikembangkan oleh Smith, Kendall, dan Hullin pada tahun 1969. Gunakan untuk mengajukan pertanyaan kepada karyawan tentang pekerjaan mereka. Untuk setiap pertanyaan yang diajukan, karyawan harus menjawab dengan menandai jawabannya: ya, tidak, ragu-ragu.
2. Gunakan Kusioner Kepuasan Kerja Minnesota (*Minnesota Satisfaction questionnaire*). Ukuran kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Weiss dan Inggris pada tahun 1967. *Minnesota Satisfaction Ouestionnaire* (MSQ) adalah alat pengukuran kepuasan kerja berdasarkan orientasi kognitif karyawan dan mencakup berbagai kondisi kerja yang diminta untuk

dinilai oleh karyawan. MSQ terdiri dari dua komponen yang mengukur kepuasan kerja ahagian dan kepuasan kerja ekstrinsik.

3. *Porter Needs Satisfaction Questionnaire* merupakan ahagian pengukuran kepuasan kerja yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja manajer. Pertanyaan yang diajukan cenderung berfokus pada isu dan tantangan spesifik yang dihadapi para pemimpin.
4. *Critical Incident*, Insiden Kritis dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Dia menggunakan ahagi ini dalam studinya tentang teori motivasi dua faktor. Surveinya menanyakan kepada karyawan tentang faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan.
5. Pengukuran berdasarkan ekspresi wajah. Metode pengukuran kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Kunin pada tahun 1955. Responden memilih salah satu gambar wajah orang, dimulai dari gambar wajah sangat ahagia, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. Kepuasan kerja karyawan dapat ditentukan berdasarkan pemilihan gambar yang diambil oleh responden. (Syah, 2019)

## **KESIMPULAN**

Nilai sikap dan kepuasan kerja memiliki peran yang penting dalam perilaku organisasi. Sikap mengacu pada cara kita merespons, mengevaluasi, dan berperilaku terhadap suatu objek, orang, atau situasi. Sedangkan kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerja. Ketika nilai sikap positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja, individu cenderung memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Mereka lebih mungkin untuk berpartisipasi secara aktif dalam tugas-tugas mereka, berkontribusi dengan ide-ide baru, dan bekerja dengan baik dalam tim. Sikap yang positif juga dapat mempengaruhi hubungan interpersonal di tempat kerja, menciptakan iklim kerja yang harmonis dan saling mendukung.

Kepuasan kerja juga memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku organisasi. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung memiliki tingkat kehadiran yang tinggi, produktivitas yang lebih baik, dan tingkat turnover yang rendah. Kepuasan kerja juga dapat berkontribusi pada loyalitas



terhadap organisasi dan keinginan untuk berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Secara keseluruhan, nilai sikap yang positif dan kepuasan kerja yang tinggi berdampak positif pada perilaku organisasi. Mereka menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan membuat individu merasa terlibat dan termotivasi untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan memelihara nilai sikap yang positif dan kepuasan kerja para karyawan.

## **REFERENSI**

- Atmaja, S. (2022). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan CV Wahana Tata Serang-Banten). *JUMANIS - BAJA*, 117-131.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi, I. G. (2007). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Irna Handayani, E. S. (2016). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 141-149.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Komang Ardana, N. W. (2013). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Maarif, S. (2007). *Revitalisasi Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mohammad Nurul Huda, P. (2023). SIKAP DAN KEPUASAN KERJA DALAM DUNIA PENDIDIKAN. *Ta'dibi : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 46-65.
- Nurlaila. (2012). *PERILAKU ORGANISASI*. Jakarta: Lembaga Penerbitan Universitas khairun (LepKhair).

Pitaloka, E. (2013). *Modul Perilaku Organisasi*. Tangerang Selatan: Universitas Pembangunan Jaya.

Rambe, U. K. (2020). KONSEP DAN SISTEM NILAI DALAM PERSPEKTIF AGAMA-AGAMA BESAR DI DUNIA. *Jurnal Theosofi dan Peradaban Islam*, 91-106.

Syah, L. Y. (2019). *PERILAKU ORGANISASI: Konsep dan Implementasi*. Bogor: IN MEDIA.

Tahir, A. (2014). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.

Titis Melani, S. (2018). Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi”YAYASAN PHARMASI” Semarang). *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*, 1-22.

Ugung Dwi Ario Wibowo, R. N. (2023). *Perilaku Organisasi* . Yogyakarta: PT Penamuda Media.

Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).

Zuchdi, D. (1995). Pembentukan Sikap. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 51-63.