

Hubungan di antara kepuasan kerja, kepuasan imbalan, kepuasan keadilan imbalan, dan kepuasan hidup pada karyawan

Patricia Olivia, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20287530&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan variabel perilaku organisasi yang penting. Imbalan yang didapat dari pekerjaan, dapat memenuhi berbagai kebutuhan manusia sehingga merupakan hal yang logis untuk memperkirakan bahwa imbalan merupakan hal yang dihargai dalam kehidupan kerja dan kehidupan secara keseluruhan pada karyawan. Keadaan ekonomi Indonesia yang masih belum benar-benar pulih dari krisis ekonomi tahun 1997, meningkatnya kemiskinan, banyaknya demonstrasi menuntut kenaikan gaji, hal-hal ini mendukung posisi imbalan sebagai sesuatu yang dianggap penting dan berharga dalam kerja dan hidup karyawan. Teori value yang diungkapkan oleh Locke mengatakan bahwa semakin seseorang menerima hasil yang mereka pentingkan atau harga (value), semakin puas dirinya. Dunia kerja yang menyita hampir separuh dari kehidupan seorang karyawan mengindikasikan pentingnya kepuasan kerja dalam hubungannya dengan kepuasan hidup. Selain itu didapati pula bahwa kepuasan imbalan berhubungan dengan kepuasan keadilan imbalan. Hal ini sesuai dengan teori equity yang dibuat oleh Adams, yang mengatakan bahwa individu membandingkan apa yang diterima dari organisasi (output) dengan apa yang dikontribusikan ke organisasi (input), lalu perbandingan atau rasio ini dibandingkan dengan rasio orang lain. Dalam penelitian ini, kepuasan keadilan imbalan juga dihubungkan dengan kepuasan kerja dan kepuasan hidup. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan dan melihat seberapa kuat hubungan di antara kepuasan kerja, kepuasan imbalan, kepuasan keadilan imbalan, dan kepuasan hidup pada karyawan. Subyek penelitian adalah 100 karyawan yang bekerja di perusahaan swasta pada tingkat pelaksana di Jakarta. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode purposive sampling. Desain penelitian yang dipilih adalah desain noneksperimental/survei dengan memakai skala (skala life satisfaction, MSQ, PSQ, dan pay equity comparisori) sebagai alat ukurnya. Pengolahan data dilakukan dengan korelasi, regresi, uji beda (t-test), dan crosstabs.

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kepuasan imbalan ($r = 0,624$), kepuasan kerja dengan kepuasan hidup ($r = 0,452$), kepuasan imbalan dengan kepuasan hidup ($r = 0,258$), kepuasan keadilan imbalan dengan kepuasan imbalan ($r = 0,747$), dan kepuasan keadilan imbalan dengan kepuasan kerja ($r = 0,373$), tapi hubungan signifikan

antara kepuasan keadilan imbalan dengan kepuasan hidup gagal ditemukan.