

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi dengan tujuan khusus yang berbeda-beda tergantung pada visi dan misi yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri (Beliadwi & Moningga, 2012). Persaingan bisnis global menjadi tantangan bagi perusahaan dalam memajukan organisasinya secara cepat dan tepat untuk mendapatkan hasil yang memuaskan serta dapat mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga dan memperhatikan sumber daya yang dimiliki untuk mempertahankan organisasi (Tampubolon & Sagala, 2020).

Perusahaan memiliki beberapa unsur sumber daya yang membentuk perusahaan tersebut, beberapa diantaranya adalah sumber daya uang, material, teknologi, dan manusia. Manusia, dalam hal ini karyawan merupakan salah satu unsur sumber daya yang sangat penting dalam perusahaan (Iskandar, 2018). Kesuksesan suatu perusahaan bergantung pada kinerja karyawan yang ada pada perusahaan tersebut. Karyawan yang unggul dan kompeten memiliki peluang yang besar untuk memberikan dampak positif terhadap keberlangsungan suatu perusahaan. Kinerja karyawan perlu tetap dipertahankan karena karyawan selalu mengalami perubahan produktivitas kerja (Andriani & Widiawati, 2017).

Salah satu upaya yang dapat dilakukan organisasi atau perusahaan dalam menjaga kinerja karyawannya adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan harus menjadi perhatian dari perusahaan karena dapat memengaruhi kestabilan dan hasil produksi dari sebuah perusahaan. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena besar manfaatnya bagi kepentingan karyawan maupun perusahaan. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah kunci suksesnya suatu organisasi. Dengan memahami faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, maka organisasi dapat mencari alternatif permasalahannya. Dengan demikian, faktor tersebut tidak lagi menjadi hambatan bagi peningkatan kepuasan kerja karyawan (Karnati & Sibawaihin, 2017).

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan, atau sikap umum yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya (Nabawi, 2019). Kepuasan kerja mengacu pada hasil evaluasi dan persepsi karyawan terhadap suatu pekerjaan (Ahmad dkk., 2018). Kepuasan kerja sebagai kunci dan representasi tingkat pengaruh positif yang dirasakan oleh karyawan dari perusahaan (Alrawahi dkk., 2020). Kepuasan kerja merupakan prediktor signifikan terhadap keinginan karyawan untuk tetap bekerja (Holmberg dkk., 2018). Kepuasan kerja menjadi faktor yang dapat meningkatkan maupun menurunkan kinerja karyawan (Muslim, 2021). Keberhasilan dalam mencapai tujuan atau visi misi perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan akan meningkat sejalan dengan peningkatan kepuasan kerja (Purba dkk., 2019).

Ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan kelelahan dengan implikasi negatif bagi karyawan dan kualitas kerjanya (García dkk., 2018). Kepuasan kerja yang rendah atau tinggi akan mempengaruhi karyawan dalam berbagai sisi. Salah satunya pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Syafrizal dkk (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya kepuasan kerja yang rendah dapat menghasilkan kinerja yang buruk. Sementara itu, Mashuri & Maharani (2019) menemukan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat *turnover* karyawan. Semakin puas karyawan dalam bekerja maka keinginan untuk meninggalkan organisasi semakin rendah dan sebaliknya kepuasan kerja yang rendah memengaruhi tingginya tingkat *turnover* karyawan (Rijasawitri & Suana, 2020).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berperan sangat penting terhadap produktivitas karyawan dan keberlangsungan perusahaan. Kepuasan kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan agar dapat lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat menjalankan tanggung jawab sebagaimana mestinya (Syahronica & Ruhana, 2015). Karyawan yang merasa puas di perusahaan akan menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi dan akan bertahan di perusahaan tersebut (Jovita & Mangundjaya, 2019).

Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, agar dapat tetap produktif dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan perlu menjadi salah satu tujuan utama organisasi atau perusahaan dalam menghadapi tantangan yang terkait dengan pencapaian dan standar mutu suatu perusahaan (Specchia dkk., 2021). Silaban dan Margaretha (2021) menjelaskan bahwa penciptaan dan penjagaan kepuasan kerja pada karyawan penting untuk dilakukan oleh perusahaan agar produktivitas karyawan dapat meningkat dan perusahaan akan mendapatkan dampak positif dari kepuasan kerja karyawannya.

Spector (2012) menjelaskan bahwa kepuasan individu dalam bekerja dipengaruhi oleh berbagai aspek di dalam organisasi. Perasaan dan sikap individu terhadap pekerjaannya berkaitan dengan berbagai aspek di dalam pekerjaan termasuk, gaji, promosi jabatan, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, supervisor, penghargaan, rekan kerja, prosedur kerja, dan komunikasi. Kepuasan kerja digambarkan sebagai reaksi emosional individu yang menunjukkan sejauh mana individu merasa puas atau tidak puas dengan aspek aspek tersebut (Spector, 2022).

Menurut teori *Effort-Reward Imbalance* yang dikembangkan oleh Johannes Siegrist, kepuasan kerja dipengaruhi oleh keseimbangan antara usaha kerja (*effort*) yang diberikan karyawan dengan penghargaan (*reward*) yang diperoleh dari pekerjaannya. *Effort* mengacu pada tuntutan dan tekanan kerja yang harus dihadapi karyawan, seperti beban kerja, tanggung jawab, tekanan waktu, serta tuntutan pekerjaan lainnya. Sementara itu, *reward* mencakup berbagai bentuk penghargaan yang diterima karyawan, seperti gaji, tunjangan, kesempatan promosi, pengakuan dari atasan, penghargaan sosial, dan keamanan kerja. Teori ini menjelaskan bahwa ketika usaha kerja yang diberikan karyawan dirasakan

sebanding dengan *reward* yang diterima, maka karyawan cenderung merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan merasa telah memberikan *effort* yang besar tetapi memperoleh reward yang rendah atau tidak sesuai harapan, maka akan muncul ketidakseimbangan (*imbalance*) yang dapat menimbulkan stres kerja, menurunkan kesejahteraan psikologis, dan menyebabkan rendahnya kepuasan karyawan. Dengan demikian, keseimbangan antara *effort* dan *reward* menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi bagaimana individu mengevaluasi dan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya (Braunheim, 2024; Montano & Peter, 2021).

Pengukuran kepuasan kerja tidak terlepas dari konteks pekerjaan individu. Dalam konteks dunia kerja di Indonesia, terdapat tiga sektor pekerjaan dengan karakteristik yang berbeda dan sebagai sektor pekerjaan terbesar setelah usaha mandiri, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS), karyawan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dan karyawan badan usaha milik Swasta. BPS-Statistics Indonesia melaporkan hingga Februari 2025, terdapat 54 juta karyawan atau tenaga kerja formal di Indonesia (BPS Indonesia, 2025). Sebanyak 5,2 juta diantaranya adalah ASN yang di dominasi oleh PNS (BKN, 2025), sebanyak 1,6 juta diantaranya adalah karyawan BUMN (Lulu, 2025), dan sisanya adalah karyawan Swasta (BPS Indonesia, 2025).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah pegawai yang telah memenuhi syarat tertentu, diangkat oleh pejabat yang berwenang kemudian disertai jabatan atau tugas dalam negara (BPS Kota Makassar, 2023). Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan sektor pekerjaan yang identik dengan stabilitas kerja, sistem penggajian berbasis golongan, serta jaminan pensiun dan perlindungan kerja yang diatur oleh negara. Berdasarkan UU No. 20 Tahun 2023, PNS memperoleh hak berupa gaji, tunjangan, fasilitas, cuti, jaminan pensiun, jaminan hari tua, perlindungan, serta pengembangan kompetensi. Sistem kompensasi pada sektor PNS bersumber dari APBN/APBD dan diatur berdasarkan pangkat atau golongan, sehingga memiliki tingkat kepastian yang relatif tinggi. Namun, sistem tersebut juga membuat fleksibilitas dalam negosiasi pendapatan dan percepatan karir menjadi lebih terbatas karena mengikuti ketentuan yang telah ditetapkan pemerintah.

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah badan usaha yang kepemilikannya sebagian besar atau seluruhnya dimiliki oleh Negara (Iskandar & Andriani, 2019) dan beroperasi berdasarkan prinsip bisnis sekaligus pelayanan publik (Nachrawi, 2021). Berdasarkan UU No. 19 Tahun 2003 karyawan BUMN bekerja berdasarkan perjanjian kerja sesuai ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku. Sistem kompensasi pada BUMN umumnya mencakup gaji, tunjangan, insentif, dan bonus yang disesuaikan dengan kebijakan serta performa perusahaan. Selain itu, jenjang karir di BUMN cenderung mempertimbangkan performa kerja dan kebutuhan organisasi. Meskipun karyawan BUMN memiliki kemungkinan mengalami restrukturisasi organisasi atau pemutusan hubungan kerja, hak-hak karyawan tetap diatur dalam ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Sementara itu, perusahaan swasta merupakan badan usaha yang modalnya dimiliki oleh individu atau kelompok swasta (Amerta dkk., 2021). Sistem kerja pada perusahaan swasta umumnya lebih fleksibel dan kompetitif karena sangat dipengaruhi oleh kondisi pasar dan target perusahaan. Penentuan kompensasi, promosi jabatan, serta pengembangan karir biasanya didasarkan pada performa kerja, kompetensi, dan kebutuhan perusahaan. Kondisi tersebut memungkinkan adanya peluang pengembangan karir yang lebih cepat bagi sebagian karyawan. Namun, sektor swasta juga sering dikaitkan dengan tuntutan kerja yang tinggi, persaingan kerja yang ketat, serta tingkat ketidakpastian kerja yang relatif lebih besar dibandingkan sektor PNS (Zuhriyah, 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa sektor PNS, BUMN, dan Swasta memiliki karakteristik organisasi, sistem kerja, kompensasi, serta kondisi kerja yang berbeda. Perbedaan karakteristik tersebut mencerminkan adanya variasi dalam tingkat usaha yang harus dikeluarkan karyawan (*effort*) dan penghargaan yang diterima (*reward*) pada masing-masing sektor. Dalam perspektif teori *effort-reward imbalance*, keseimbangan antara *effort* dan *reward* merupakan faktor yang penting dalam menentukan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan menilai bahwa penghargaan yang diterima sebanding dengan usaha yang telah diberikan, mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara *effort* dan *reward* dapat menurunkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perbedaan karakteristik dan kondisi kerja pada sektor PNS, BUMN, dan Swasta dapat memengaruhi persepsi serta evaluasi karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga memungkinkan munculnya tingkat kepuasan kerja yang berbeda pada masing-masing sektor. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Belias & Koustelios (2014) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi, seperti lingkungan organisasi, budaya organisasi, sistem kerja, dan kebijakan organisasi. Dengan demikian, perbedaan kondisi kerja yang terdapat pada sektor PNS, BUMN, dan Swasta berpotensi menghasilkan perbedaan tingkat kepuasan kerja pada karyawan di masing-masing sektor.

Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dalam mengkaji kepuasan kerja karyawan PNS. Salah satunya adalah penelitian oleh Jasmine dkk (2023) yang menemukan bahwa PNS di daerah Tangerang menunjukkan kepuasan kerja yang termasuk dalam kategori tinggi. Hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian dari Waluyo dkk (2022) yang menemukan bahwa PNS di daerah Ciamis memiliki kepuasan kerja pada kategori rendah.

Penelitian tentang karyawan BUMN juga telah dikaji, salah satunya dalam penelitian yang dilakukan oleh Iskandar & Andriani (2019). Penelitian tersebut menemukan bahwa karyawan BUMN di daerah Tangerang memiliki kepuasan kerja pada kategori tinggi. Hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan yang dilakukan oleh Aprilliani (2024) di daerah Sorong. Penelitian tersebut menemukan bahwa karyawan BUMN di daerah Sorong memiliki kepuasan kerja pada kategori rendah.

Karyawan Swasta juga telah dikaji dalam penelitian. Salah satunya pada penelitian yang dilakukan oleh Zakiah dkk (2020). Penelitian tersebut menemukan hasil bahwa karyawan perusahaan Swasta di daerah Jakarta memiliki kepuasan kerja pada kategori tinggi. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Rasyid & Tanjung (2020) menemukan bahwa karyawan Swasta di daerah Medan memperoleh hasil yang bertolak belakang. Mereka menemukan bahwa karyawan Swasta di daerah Medan memiliki kepuasan kerja pada kategori rendah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan memiliki kepuasan yang rendah dengan alasan berbeda-beda. Karyawan PNS di daerah Ciamis memiliki kepuasan kerja yang rendah karena minimnya penghargaan yang diberikan perusahaan (Waluyo dkk., 2022). Karyawan BUMN di daerah Sorong memiliki kepuasan kerja yang rendah karena kurangnya tunjangan yang diberikan perusahaan dan tidak puas dengan kebijakan yang diberikan atasan (Aprilliani, 2024). Karyawan Swasta di daerah Medan memiliki kepuasan kerja yang rendah karena minimnya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan (Rasyid & Tanjung, 2020).

Apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah, maka kinerjanya akan menurun (Syafrizal dkk., 2021) dan *turnover*nya meningkat (Rijasawitri & Suana, 2020). Hal tersebut akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan karena kinerja yang kurang baik dan mengganggu kelancaran pekerjaan karena karyawan yang keluar masuk perusahaan (Hafidah, 2023). Selain itu, akan berdampak bagi pendapatan perusahaan karena proses rekrutmen dan pelatihan membutuhkan biaya yang tidak sedikit (Susilo & Satrya, 2019). Sebaliknya, apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka karyawan akan menunjukkan kinerja yang baik (Syafrizal dkk., 2021) dan *turnover* karyawan akan berkurang (Mashuri & Maharani, 2019). Dengan demikian, efisiensi dan produktivitas perusahaan akan terjaga (Susilo & Satrya, 2019).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan diperlukan untuk menunjang efektivitas perusahaan. Adanya kepuasan kerja pada karyawan menjadi salah satu kunci bagi perusahaan untuk menunjang produktivitas kerja guna mencapai kesuksesan. Namun, dapat dilihat bahwa kepuasan kerja karyawan PNS, BUMN, dan Swasta itu sendiri berbeda-beda diberbagai daerah. Selain itu, penelitian terkait kepuasan kerja sektor PNS, BUMN, dan Swasta memang telah banyak dilakukan. Namun, sebagian besar penelitian masih berfokus pada satu sektor tertentu secara terpisah. Penelitian yang membandingkan secara langsung kepuasan kerja antar ketiga sektor tersebut dalam satu konteks wilayah yang sama, khususnya di Kota Makassar masih terbatas. Dengan demikian, diperlukan penelitian yang dapat memberikan gambaran perbandingan kepuasan kerja pada ketiga sektor tersebut agar diperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai kondisi kepuasan kerja karyawan di Kota Makassar. Oleh karena itu, peneliti tertarik meneliti lebih lanjut terkait kepuasan kerja karyawan PNS, BUMN, dan Swasta di Kota Makassar. Peneliti ingin melihat perbandingan kepuasan kerja karyawan PNS, BUMN, dan Swasta di Kota Makassar.

1.2. Tujuan dan Manfaat

Penelitian ini bertujuan untuk melihat perbandingan kepuasan kerja pada karyawan PNS, BUMN, dan Swasta di Kota Makassar. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya terkait dengan kepuasan kerja, serta menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman bagi pembaca mengenai kepuasan kerja pada karyawan PNS, BUMN, dan Swasta di Kota Makassar.

Bagi organisasi atau perusahaan, temuan ini dapat menjadi sumber informasi dalam melihat kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan referensi bagi organisasi atau perusahaan dalam mengidentifikasi kepuasan kerja karyawan, serta menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawannya melalui kepuasan kerja.

1.3 Tinjauan Pustaka

1.3.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan tentang pekerjaannya yang merupakan hasil evaluasi terhadap aspek pekerjaan. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif tentang pekerjaannya (Tewal dkk., 2017). Locke (1969) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dialami karyawan hasil dari penilaian mereka terhadap pekerjaan dan pengalaman kerjanya.

Robbins dan Judge (2011) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima karyawan dengan jumlah yang diyakini seharusnya diterima. Munandar (2001) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan pengalaman suka atau tidak suka terhadap aspek-aspek pekerjaan yang dilaksanakan, sehingga karyawan akan menunjukkan sikap sebagai tindakan atas perasaan yang dimiliki terhadap pekerjaan.

Berdasarkan definisi yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya sebagai hasil evaluasi terhadap aspek pekerjaan dan karyawan akan menunjukkan sikap sebagai respon atas perasaannya. Kepuasan kerja sebagai sikap yang mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya dari berbagai aspek. Perasaan tersebut mencakup emosi positif maupun emosi negatif yang dialami individu ditempat kerjanya (Spector, 2012). Kepuasan kerja digambarkan sebagai reaksi emosional individu yang menunjukkan sejauh mana individu merasa puas atau tidak puas dengan aspek pekerjaannya (Spector, 2022).

Tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat berbeda-beda karena karyawan juga dapat memiliki perasaan yang sangat berbeda terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Kolerasi antara aspek pekerjaan satu dengan yang

lain cenderung kecil. Karyawan mungkin menyukai rekan kerja namun tidak menyukai gajinya atau menyukai gajinya namun tidak menyukai supervisinya. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki sikap yang jelas berbeda tentang berbagai aspek pekerjaannya (Spector, 2012). Spector (2012) mengemukakan bahwa terdapat sembilan aspek yang terdapat dalam pekerjaan dan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja individu, diantaranya yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi jabatan, promosi jabatan, supervisor, rekan kerja, *benefit* atau tunjangan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, serta komunikasi.

1.3.2 *Effort-Reward Imbalance*

Membentuk lingkungan kerja dengan tingkat stress yang rendah bergantung pada keseimbangan yang adil antara *effort* dan *reward*. *Effort* mengacu pada tuntutan dan tekanan yang dihadapi karyawan dalam pekerjaannya. *Effort* menggambarkan seberapa besar tenaga, waktu, dan energi yang harus dikeluarkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Sedangkan, *reward* mengacu pada imbalan yang diterima karyawan sebagai balasan atas usaha yang telah diberikan. *Reward* tidak hanya berupa gaji, tetapi juga mencakup penghargaan dan keamanan kerja, pengakuan, dan kesempatan pengembangan karir (Violanti dkk, 2018).

Effort-reward imbalance berfokus pada timbal balik *effort* dan *reward*, serta komitmen berlebih (*overcommitment*). Ketidakseimbangan antara *effort* dan *reward* dapat menyebabkan munculnya emosi negatif yang dapat berujung pada berbagai kerugian termasuk ketidakpuasan kerja (Tammasse, 2022). Sebagaimana dalam penelitian yang dilakukan oleh Braunheim (2024) menemukan bahwa ketidakseimbangan antara usaha kerja dan imbalan, serta komitmen kerja berlebihan, memengaruhi kepuasan pekerja.

1.4 Hipotesis Penelitian

H_0 : Terdapat perbedaan kepuasan kerja pada karyawan PNS, BUMN, dan Swasta di Kota Makassar

H_1 : Tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja pada karyawan PNS, BUMN, dan Swasta di Kota Makassar.

BAB II

METODE PENELITIAN

2.1. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. (Arikunto, 2013) menjelaskan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang analisisnya menekankan data numerik atau angka diolah menggunakan metode statistik, mulai dari pengumpulan data sampai penampilan hasilnya. Variabel penelitian dalam pendekatan kuantitatif diukur menggunakan instrumen penelitian tertentu dan data-data penelitian yang berupa angka dianalisis menggunakan prosedur statistik dalam rangka menguji suatu hipotesis (Creswell, 2014). Dengan demikian, dapat menganalisis perbedaan tingkat kepuasan kerja karyawan PNS, BUMN, dan Swasta di Kota Makassar.

Adapun desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif komparatif. Penelitian komparatif adalah jenis penelitian yang berbentuk perbandingan dari dua sampel atau lebih. Penelitian komparatif menguraikan persamaan atau perbedaan dua atau lebih sifat-sifat dan fakta-fakta dari objek yang diteliti (Fitriani, 2020). Oleh karena itu, peneliti menggunakan desain komparatif untuk mengungkapkan ada atau tidaknya perbedaan kepuasan kerja karyawan PNS, BUMN, dan Swasta di Kota Makassar.

2.2. Variabel Penelitian

Variabel merupakan suatu atribut, karakteristik, atau nilai yang diperoleh dari individu, objek, atau aktivitas yang memiliki variasi. Variabel ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis atau disimpulkan (Ulfa, 2021). Pada penelitian ini, terdapat dua variabel, yaitu kepuasan kerja dan sektor kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap yang menggambarkan perasaan individu terhadap pekerjaannya sebagai hasil evaluasi terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.

Sementara itu, sektor kerja adalah istilah yang digunakan untuk mengklasifikasikan sekelompok besar pekerjaan dan industri yang terkait berdasarkan bidangnya. Penelitian ini menggunakan subjek karyawan dari tiga sektor kerja. Yang pertama, Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu aparatur dan administrasi Negara yang penempatan atau unit kerjanya di kementrian, lembaga pemerintah pusat hingga pemerintah daerah. Yang kedua, Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu badan usaha di bidang tertentu yang kepemilikannya sebagian besar atau seluruhnya dimiliki oleh Negara. Yang ketiga, badan usaha milik swasta yaitu badan usaha milik seorang atau beberapa orang dalam bentuk kerja sama penanaman modal yang semua permodalannya berasal dari pihak swasta.

2.3. Partisipan Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki ciri-ciri dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (VandenBos, 2015). Penelitian ini bertujuan untuk melihat perbandingan kepuasan kerja karyawan PNS, BUMN, dan Swasta di kota Makassar. Dengan demikian, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PNS, BUMN dan Swasta yang bekerja di kota Makassar. Badan Pusat Statistik melaporkan terdapat 375.598 orang karyawan yang bekerja di kota Makassar pada tahun 2024 (BPS Sulawesi Selatan, 2024).

Sampel merupakan sebagian dari keseluruhan objek yang akan diteliti atau dievaluasi yang memiliki karakteristik tertentu dari sebuah populasi (VandenBos, 2015). Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan teknik *quota sampling*. *Quota sampling* adalah teknik *non probability sampling* dengan menentukan jumlah sampel dari populasi yang memiliki ciri-ciri tertentu sampai jumlah kuota (jatah) yang diinginkan. *Quota sampling* memilih partisipan berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti (Subhaktiyasa, 2024).

Jumlah sampel yang menjadi partisipan dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan hasil estimasi ukuran sampel menggunakan aplikasi *G*Power*. Berdasarkan hasil perhitungan dengan nilai *effect size* 0.25, *alpha* 0.05, dan *power* 0.8 diperoleh total minimal sampel yang diperlukan sebanyak 159. Dari hasil penyebaran kuesioner, diperoleh total responden sebanyak 180 (60 responden per kelompok sampel).

2.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu pengisian kuesioner secara *online* dan *offline*. Kuesioner merupakan bentuk instrumen pengumpulan data penelitian yang sangat fleksibel dan relatif mudah untuk digunakan. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala sikap. Skala sikap dirancang untuk mengungkap sikap pro dan kontra, positif dan negatif, atau setuju dan tidak setuju terhadap suatu objek sosial (Azwar, 2019). Salah satu tipe skala sikap yang digunakan yaitu skala likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok tentang suatu fenomena tertentu di masyarakat. Skala likert menggunakan serangkaian pertanyaan dengan lima alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (s), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) (Azwar, 2020). Berikut merupakan instrumen skala yang digunakan dalam penelitian ini:

2.4.1 Skala Job In General

Skala yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah Job In General. Skala tersebut dikembangkan oleh Ironson dkk (1989). Alat ukur ini berjumlah 18 aitem yang terdiri dari 10 aitem *favorable* dan 8 aitem *unfavorable*. Berdasarkan hasil uji *validity convergent* yang dilakukan oleh Ironson dkk (1989) ditunjukkan melalui korelasi skala JIG dengan beberapa skala kepuasan kerja lainnya, nilai korelasi yang diperoleh berkisar antara 0,66-0,80 dan seluruhnya signifikan pada nilai signifikansi $<0,01$. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,91.

Peneliti melakukan uji validitas alat ukur ini dengan analisis *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Berdasarkan analisis yang dilakukan pada model 1, diperoleh hasil nilai CFI dan TLI yang lebih kecil dari 0,95 serta nilai RMSEA yang lebih besar dari 0,08. Oleh karena itu, beberapa aitem perlu di eliminasi untuk mencapai model yang fit. Dengan demikian, terdapat 10 aitem yang gugur. Hasil analisis CFA setelah mengeliminasi aitem diperoleh nilai CFI sebesar 0,979, TLI sebesar 0,970, dan RMSEA sebesar 0,064. Adapun nilai *Standardized Loading Factor* yang diperoleh berkisar antara 0,638-0,793 dan diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,897. Hal tersebut menunjukkan bahwa alat ukur ini valid dan reliabel (Hair dkk., 2019).

Berikut merupakan *blueprint* dari skala atau instrumen yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 2.1

Blueprint Skala Job In General

Skala Job In General				
No.	Aitem	Aitem		Jumlah Aitem
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorble</i>	
1.	<i>Pleasant</i>	1	-	1
2.	<i>Bad</i>	-	2	1
3.	<i>Ideal</i>	3	-	1
4.	<i>Waste of time</i>	-	4	1
5.	<i>Good</i>	5	-	1
6.	<i>Undesirable</i>	-	6	1
7.	<i>Worthwhile</i>	7	-	1
8.	<i>Worse than most</i>	-	8	1
9.	<i>Acceptablel</i>	9	-	1
10.	<i>Superior</i>	10	-	1
11.	<i>Better than most</i>	11	-	1
12.	<i>Disagreeable</i>	-	12	1
13.	<i>Makes me content</i>	13	-	1
14.	<i>Inadequate</i>	-	14	1
15.	<i>Excellent</i>	15	-	1
16.	<i>Rotten</i>	-	16	1
17.	<i>Enjoyable</i>	17	-	1
18.	<i>Poor</i>	-	18	1
Total		10	8	18

Terdapat lima alternatif jawaban dalam skala likert yang digunakan, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (s), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Nilai yang diberikan untuk masing-masing respon, yakni STS = 1, TS = 2, N = 3, S = 4, dan SS = 5. Adapun untuk aitem unfavorable diberikan nilai, yakni STS = 5, TS = 4, N = 3, S = 2, SS = 1.

2.4.2 Skala Job Satisfction Survey

Skala yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah *Job Satsifaction Survey* yang telah di adaptasi oleh Widyanti (2022). Skala alat ukur tersebut didasarkan pada sembilan aspek, yaitu aspek pekerjaan itu

sendiri, gaji, promosi, supervisor, rekan kerja, benefit, penghargaan, prosedur kerja, dan komunikasi. Alat ukur ini berjumlah 36 aitem yang terdiri dari 18 aitem *favorable* dan 18 aitem *unfavorable*.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan skala tentang hal yang sebenarnya di ukur. Pada penelitian sebelumnya oleh Widyanti (2022) melakukan uji validitas menggunakan metode *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan mengacu pada nilai *Standardized Loading Factor* $>0,5$ dan *RMSEA* $<0,08$. Adapun nilai *Standardized Loading Factor* yang diperoleh berkisar antara $0,082 - 0,754$. Dengan demikian, terdapat 7 aitem yang gugur pada penelitian tersebut. Adapun nilai *RMSEA* yang diperoleh yaitu sebesar $0,077$. Nilai tersebut lebih kecil dari kriteria *Goodness Of Fit* sebesar $0,08$. Skala Job satisfaction Survey yang lolos berjumlah 29 aitem. Skala ini menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,829$ yang mengindikasikan tingkat reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian, skala ini dinyatakan reliabel dan dapat diandalkan dalam mengukur kepuasan kerja.

Tabel 2.2

Blue Print Skala Job Satisfaction Survey

Skala Job Satisfaction Survey			
Aspek	Aitem		Jumlah Aitem
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Pekerjaan itu sendiri	15,22	7,29	4
Gaji	1,23	9	3
Promosi	24	17	2
Supervisor	2,25	10,18	4
Rekan Kerja	6,21	14,28	4
Benefit	11,19	3	3
Penghargaan	4,20	12,26	4
Prosedur Kerja	13	5,27	3
Komunikasi	8	16	2
Total	15	14	29

Terdapat lima alternatif jawaban dalam skala likert yang digunakan, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (s), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Nilai yang diberikan untuk masing-masing respon, yakni STS = 1, TS = 2, N = 3, S = 4, dan SS = 5. Adapun untuk aitem *unfavorable* diberikan nilai, yakni STS = 5, TS = 4, N = 3, S = 2, SS = 1.

2.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis komparatif dan analisis korelasional. Analisis komparatif merupakan analisis yang digunakan untuk membandingkan dua kelompok atau lebih. Sementara itu, analisis korelasional merupakan analisis yang digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel atau lebih. Analisis komparatif dan korelasional dalam penelitian ini dilakukan menggunakan aplikasi pengolah data statistik, yaitu SPSS.

Analisis komparatif diawali dengan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji homogenitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normalitas distribusi data dan uji homogenitas dilakukan untuk menunjukkan bahwa kelompok

sampel data diambil dari populasi yang memiliki varians yang sama (Sianturi, 2022). Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa uji asumsi tidak terpenuhi, sehingga uji hipotesis dilakukan menggunakan analisis *kruskal-wallis* untuk melihat perbandingan kepuasan kerja.

2.6. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian ini menjelaskan tahap-tahap yang dilakukan selama melaksanakan penelitian. Adapun prosedur kerja dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Tahap penyusunan proposal

Pada tahap ini, peneliti menentukan topik penelitian sesuai dengan *area concern* dan fenomena yang diminati oleh peneliti. Peneliti membaca berbagai literatur ilmiah terkait topik penelitian dan variabel yang akan diteliti. Selanjutnya, peneliti mulai menyusun proposal penelitian sesuai dengan format yang telah ditetapkan oleh Prodi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin. Proposal penelitian kemudian disusun oleh peneliti dengan didampingi oleh dosen pembimbing.

2. Tahap persiapan

Pada tahap ini, peneliti melengkapi proposal penelitian. Peneliti membaca berbagai literatur terkait topik penelitian dan mencari alat ukur yang akan digunakan sesuai dengan variabel penelitian yang akan diteliti, yaitu alat ukur *job satisfaction survey* (JSS) dan *job in general* (JIG).

3. Tahap pengambilan data

Pada tahap ini, peneliti mengambil data berdasarkan metode pengambilan data yang telah ditentukan. Peneliti melakukan penyebaran skala alat ukur variabel kepada responden penelitian secara offline dan online hingga memenuhi jumlah minimal responden yang telah ditetapkan.

4. Tahap pengolahan data

Pada tahap ini, peneliti melakukan pengolahan data dari hasil pengambilan data yang telah diperoleh. Peneliti menginput data, membuat gambaran demografis responden, dan melakukan analisis berdasarkan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

5. Tahap penyusunan hasil penelitian

Pada tahap ini, peneliti membahas hasil yang diperoleh dari hasil pengolahan dan analisis data. Setelah itu, peneliti menarik kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan menyusun laporan hasil penelitian.