

**PENGARUH TINGKAT KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PRIA DAN WANITA**

Moch. Sheisar Firmana

ABSTRACT

The objective of the research is to test performance affects to the job satisfaction of male and female employees by means of gender as moderator variables. And the results show that the six hypotheses have proved significantly: (1) There are differences in the effect on the performance level of job satisfaction between male and female employees; (2) Factors that affecting the level of job satisfaction on the performance of male and female employees are work in general, supervision, co-workers, promotion, salary, turnover, motivation, and commitment of organization.

Keywords: *Job Satisfaction, Performance, Gender*

Pendahuluan

Di dalam suatu perusahaan, karyawan memegang peran yang paling utama dalam kegiatan tercapainya tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan adalah kewajiban dari setiap karyawannya. Apalagi jika semua aspek atau bidang dalam perusahaan itu secara keseluruhan memuaskan bagi penjalannya. Setiap individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana ia mempersiapkan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan dan hasil keluarnya.

Kepuasan kerja berperan penting dalam kemampuan perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas, meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan terutama karyawan ahli/professional yang sangat besar perannya dalam pengoperasian perusahaan. Semua itu adalah alasan

mengapa kepuasan kerja harus hadir dalam perusahaan.

Pada era globalisasi seperti sekarang, karyawan bukan hanya sekedar dipandang sebagai alat untuk menghasilkan suatu barang atau jasa, namun telah dipandang sebagai aset perusahaan yang sangat berharga. Agar aset tersebut bisa meningkatkan kualitas dan kemampuan terbaiknya, harus diperhatikan kepuasan kerja para karyawan, yang berbanding lurus dengan kinerja mereka. Kinerja maksimal dari karyawan merupakan hal yang diinginkan oleh semua perusahaan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima.

Pembahasan

Kerja menurut Malayu Hasibuan (2006:41) adalah sejumlah aktifitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan. Ketika seorang individu bekerja pada suatu organisasi, instansi ataupun perusahaan maka hasil kerja yang ia selesaikan mempengaruhi terhadap tingkat produktivitas organisasi. Oleh karena itu, pandangan dan juga perasaan individu terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga pada sisi positif dari pekerjaannya dengan atau lain individu tersebut harus memiliki dan menjaga kepuasan agar produktivitasnya dapat terus ditingkatkan. Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaan secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya (Robert Hopper dalam Waluyo, 2013:127). Kepuasan kerja juga berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antarpemimpin dan sesama karyawan (Tiffin dan McCormick dalam Waluyo, 2013:127). Istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja. Menurut Marihot T.E. Hariandja (2005:290), adalah sejauh mana individu merasakan secara positif/negatif berbagai macam faktor / dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2007:117), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong / tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut L. Mathis & John H.

Jakson terjemahan Jimmy Sadeli & Bayu Prawira (2001:98) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Menurut Veithzal Rivai (2004:475) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang/tidak senang, puas/tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa kerja karyawan, baik yang berupa “finansial” maupun yang “nonfinansial” (Martoyo, 2000: 142). Handoko (2008: 193) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Siegel dan Lane, 1982 (dalam Munandar, 2008:350) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah “the appraisal of one’s job as attaining or allowing the attainment of one’s important job values, providing these values are cocruent with or help fulfill one’s basic needs”. Pada batasan definisi tersebut dapat disimpulkan adanya dua unsur yang penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dalam melakukan tugas pekerjaan. Sesuatu yang ingin dicapai adalah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu.

Kinerja sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang karyawan, mengutip dari Vroom (1964 dalam Poznanski 1997) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat mengarahkan kepada sikap positif

terhadap kemajuan suatu pekerjaan. Smith, et. al. yang dikutip Luthans (1998:145-146) menunjukkan adanya 6 faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja. Jadi, jika mengambil permasalahan dengan contoh jika gaji seorang pekerja tidak sebesar yang diharapkan dan tidak dirasa adil oleh pekerja, maka akan mengakibatkan rendahnya tingkat kepuasan kerja. Dan hal tersebut mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan, yang mengakibatkan menurunnya produktivitas karyawan. Tidak hanya berpengaruh kepada produktivitas karyawan saja, namun juga berpengaruh kepada peningkatan ketidakhadiran atau keluarnya tenaga kerja (turnover), dan menurunnya kesehatan fisik dan mental, seperti yang dikatakan oleh Waluyo (2013) bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis. Semua itu berpengaruh terhadap produktivitas, ketidakhadiran kerja atau keluar tenaga kerja (turnover), dan terhadap kesehatan fisik dan mental. Kepuasan kerja sangat berperan penting secara positif dalam meningkatkan kinerja karyawan, dalam bentuk meningkatkan produktivitas karyawan, meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, menarik minat dan mempertahankan karyawan yang telah dimiliki. Kondisi pekerjaan juga sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja yang secara langsung mempengaruhi kinerja. Jika kondisi pekerjaan pada suatu perusahaan kurang kondusif, seperti adanya konflik besar hingga mempengaruhi pekerjaan dan kenyamanan dalam bekerja, hal tersebut

dapat membuat karyawan menjadi tidak bersemangat dalam bekerja dan menyebabkan penurunan produktivitas dalam bekerja, dengan kemungkinan terburuk terjadi ketidakhadiran atau keluarnya tenaga kerja (turnover).

Faktor-faktor penentu kepuasan kerja (Munandar, 2008: 357) antara lain:

1. Keragaman keterampilan. Banyak ragam keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Makin banyak ragam keterampilan yang digunakan, semakin kurang membosankan pekerjaan.
2. Jati diri tugas (task identity). Sejauh mana tugas merupakan kegiatan keseluruhan yang berarti. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan dirasakan tidak merupakan satu kelengkapan tersendiri akan menimbulkan rasa tidak puas.
3. Tugas yang penting (task significance). Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.
4. Otonomi. Pekerjaan yang memberikan kebebasan, ketidaktergantungan, dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.
5. Pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

Namun, tingkat kepuasan kerja karyawan pria dan wanita sedikit memiliki perbedaan, sebagaimana Ward et al. (1986) meneliti tingkat kepuasan kerja wanita di lima area, yaitu pekerjaan

secara umum, supervisi, rekan kerja, promosi, dan gaji. Hasil dari studi ini mengindikasikan bahwa meskipun secara umum akuntan publik wanita tampak puas terhadap kebanyakan aspek pada lingkungan kerjanya, hanya saja area yang memberikan kepuasan yang terendah bagi mereka adalah gaji dan kesempatan promosi yang tersedia. Greenberg, J. (1988), hasil penelitiannya tentang turn-over pegawai kantor akuntan publik lokal dan regional, menunjukkan karyawan wanita kurang puas dibandingkan karyawan pria. Ketidakpuasan ini menyebabkan meningkatnya ketidakhadiran kerja atau keluar tenaga kerja (turnover) karyawan wanita lebih tinggi dibanding karyawan pria. Larkin (1990), hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa gender berhubungan kuat dengan penilaian kinerja pada kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi.

Mangkunegara (2005:9) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Brahmasari (2008:128) juga mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Bernaders dan Russel (1993:379) menyatakan kinerja dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari suatu aktivitas selama periode waktu tertentu. Penelitian ini berlandaskan pada pendapat Simamora (2004:409) yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

McDonald dkk. 1999, dalam Hermawati, 2007: 21 menjelaskan

bahwa Istilah “gender” diperkenalkan untuk mengacu kepada perbedaan-perbedaan antara wanita dan pria tanpa konotasi yang sepenuhnya bersifat biologis. Jadi, “gender” merujuk pada perbedaan-perbedaan antara wanita dengan pria yang merupakan bentukan sosial, perbedaan yang tetap muncul meskipun tidak disebabkan oleh perbedaan biologis yang menyangkut jenis kelamin. Gender memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, namun tidak terlalu signifikan.

Pemahaman tentang gender dapat dikelompokkan kedalam dua kelompok, yang masing-masing dibedakan sebagai berikut:

1. Kelompok pertama; terdiri dari 2 model yaitu: equity model dan complementary contribution model.
2. Kelompok kedua; terdiri dari 2 stereotipe yaitu: Sex Role Stereotypes dan Managerial Stereotypes (Palmer dan Kandasami, 1997).

Kelompok pertama mengasumsikan bahwa antara pria dan wanita sebagai profesional adalah identik sehingga perlu ada satu cara yang sama dalam mengelola. Pria dan wanita harus diuraikan berdasarkan akses yang sama. Kelompok kedua berasumsi bahwa antara pria dan wanita mempunyai kemampuan yang berbeda, oleh karenanya ada perbedaan dari sisi cara menilai, mengelola dan sebagainya.

Klasifikasi stereotype merupakan proses pengelompokan individu dengan memberikan atribut karakteristik pada individu berdasarkan anggota kelompok. Pada pengertian Sex role stereotypes terkait dengan anggapan umum, bahwa pria itu lebih berorientasi pada pekerjaan, obyektif, independen, agresif, dan pada umumnya mempunyai kemampuan lebih dibandingkan wanita dalam pertanggungjawaban manajerial. Disisi lain wanita dipandang lebih pasif, lembut, orientasi pada pertimbangan, lebih sensitif dan lebih rendah posisinya

pada pertanggung jawaban dalam organisasi dibandingkan pria. Manajerial stereotypes memberikan pengertian manajer yang sukses sebagai seseorang yang memiliki sikap, perilaku, dan temperamen yang umumnya lebih dimiliki pria dibandingkan wanita.

Kepuasan kerja cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan pria dan wanita. Karena itu, agar tingkat kepuasan kerja para karyawan pria dan wanita terjaga, perusahaan melalui manajer harus membuat terobosan seperti memberikan gaji yang layak sesuai peraturan pemerintah dan posisi jabatannya, menguatkan keakraban antar karyawan dengan mengadakan acara bersama seperti outbound, lalu juga mampu mengontrol kondisi kerja didalam perusahaan agar tetap kondusif, dan usaha-usaha positif lainnya agar meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang berdampak berbanding lurus dengan meningkatnya juga kinerja karyawan. Beberapa penerapan terobosan peningkatan kepuasan kerja antara karyawan pria dan karyawan wanita sedikit berbeda, dengan kesimpulan dari beberapa sumber diatas mengatakan bahwa karyawan wanita lebih mudah mengeluh tentang gaji dan promosi jabatan, yang berdampak menurunnya kepuasan kerja karyawan wanita. Solusi yang bisa dilakukan oleh manajer adalah dengan tetap memberikan keadilan untuk semua karyawan, pria maupun wanita, dalam berkarir dan peluang mendapatkan gaji yang sesuai dan peluang promosi jabatan yang sama besar. Selain itu, manajer juga memperhatikan hak-hak khusus karyawan wanita, seperti cuti haid, dsb. Dengan memperhatikan hal tersebut, kepuasan kerja karyawan wanita bisa tetap dalam posisi positif, dan juga kepuasan kerja karyawan pria, yang berdampak kepada meningkatnya kinerja para karyawan.

Kesimpulan

Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja dari seorang karyawan pria dan wanita. Perbedaan tingkat kepuasan tersebut terdiri dari aspek pekerjaan secara umum, supervisi, rekan kerja, promosi, gaji, turnover, motivasi, dan komitmen organisasi. Manajer harus mencari terobosan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang dampaknya berbanding lurus dengan kinerja mereka yang semakin produktif.

Daftar Pustaka

- Engko, Cecilia. 2008. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Sebagai Variabel *Intervening*". *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*. Vol. 10, No. 1, Hal. 1-12.
- Hakim, Lukman. 2012. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jaya Gas Indonesia Jakarta". *Jurnal Ekonomi dan Industri*. No. 1 Tahun Ke-XVII
- Putri dan Latrini. 2013. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik, Dengan In-Role Performance Dan Innovative Performance Sebagai Variabel Mediasi". *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Hal 627-638.
- Risqi, Ushada, dan Supartono. 2015. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pendekatan Kansei Engineering Perusahaan Xyz". *Agritech*. Vol. 35, No. 1.
- Tania dan Sutanto. 2013. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt. Dai Knife Di Surabaya". *AGORA*. Vol.1, No.3.
- Munandar, Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Robbin, Stephen P., 2002, *Prinsip-prinsip perilaku Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Waluyo, Minto. 2012. *Psikologi Industri*. Surabaya: Penerbit Akademia.