

BAB V

PENUTUP

5.1. Bahasan

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan mengalami perasaan positif. Sebaliknya, seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan (Robbins and Judge,2017). Penelitian ini menggunakan teori kepuasan kerja milik Robbins and Judge yang didapatkan melalui *e-book* berjudul “*Essentials of Organization behavior Fourteenth Edition*”.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari status kepegawaian yaitu pegawai tetap dengan pegawai tidak tetap. Responden dari penelitian ini terdiri dari 56 responden yaitu 28 responden pegawai tetap dan 28 responden pegawai tidak tetap. Hipotesis mayor dalam penelitian ini adalah terdapat perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari status kepegawaian. Berdasarkan uji *Independent sample T-Test* didapatkan nilai sig sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis mayor diterima, yang berarti terdapat perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari status kepegawaian. Hasil tersebut didukung dengan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Devi,dkk (2017) yang juga menyebutkan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai tetap dengan pegawai tidak tetap dengan hasil sig 0.001 ($p < 0.05$) sehingga terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai tetap dengan pegawai tidak tetap.

Selain itu, terdapat juga penelitian yang telah dilakukan oleh virratih dan widyastuti (2015) dimana hasil *independent sample T-test* menunjukkan hasil nilai sig sebesar 0,000 ($p < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai tetap dengan pegawai tidak tetap. Salah satu Penyebab terdapatnya perbedaan kepuasan kerja antara pegawai tetap dengan pegawai tidak tetap adalah karena adanya perbedaan dalam pemberian tunjangan bonus pada pegawai tetap dan juga pegawai tidak tetap. Dimana pegawai tetap mendapatkan tunjangan bonus akhir tahun setiap tahunnya, namun pegawai tidak tetap tidak mendapatkan tunjangan bonus akhir tahun. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Ferlianto (2014). Dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan gaji (gaji,kompensasi,kenaikan gaji) memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja pada individu.

Berdasarkan tabel 4.5. dapat diketahui bahwa terdapat 36 subjek dengan presentase 64% yang memiliki kepuasan kerja sangat tinggi, kemudian terdapat 20 subjek dengan presentase 36% memiliki kepuasan kerja tinggi dan tidak ada responden yang memiliki tingkat kepuasan kerja sedang, rendah maupun sangat rendah. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kontribusi terbesar ditunjukkan oleh kategori sangat tinggi dengan frekuensi 36 responden dan kontribusi terendah pada kategorisasi tinggi dengan frekuensi 20 responden. Sebagian besar responden memiliki kategorisasi kepuasan kerja sangat tinggi karena PT bank B memberikan perhatian yang baik bagi para pegawainya baik pegawai tetap maupun pegawai tidak tetap. Namun, terdapat perbedaan dalam pemberian bonus antara pegawai tetap dengan tidak tetap sehingga hal ini menyebabkan terdapat perbedaan antara pegawai tetap dengan pegawai tidak tetap,

dimana pegawai tidak tetap memiliki kepuasan kerja yang cenderung lebih rendah dibandingkan dengan pegawai tetap.

Berdasarkan tabulasi silang pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa pada kategori kepuasan kerja sangat tinggi terdapat 28 responden pegawai tetap dengan presentase sebesar 50% hal ini menunjukkan bahwa seluruh responden berstatus pegawai tetap dalam penelitian ini memiliki tingkat kepuasan kerja sangat tinggi. Kemudian terdapat 8 responden berstatus pegawai tidak tetap dengan presentase 14% memiliki tingkat kepuasan kerja sangat tinggi dan 20 responden berstatus pegawai tidak tetap memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi dengan presentase sebesar 36%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berstatus pegawai tidak tetap memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi. Berdasarkan hasil tabulasi silang tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai tetap dengan pegawai tidak tetap, dimana pegawai tetap memiliki kategori kepuasan kerja sangat tinggi lebih banyak dibandingkan dengan pegawai tidak tetap. Kemudian, pegawai tidak tetap memiliki kategori kepuasan kerja tinggi lebih banyak dibandingkan dengan pegawai tetap. Selain itu, nilai *mean* yang dimiliki oleh pegawai tetap lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *mean* pegawai tidak tetap, dimana pegawai tetap memiliki nilai *mean* sebesar 146,11 dan nilai *mean* pegawai tidak tetap sebesar 132,18. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh virratih dan widyastuti (2015), terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai tetap dan tidak tetap, dimana hal tersebut dapat dilihat berdasarkan kategorisasi kepuasan kerja. Pegawai tetap memiliki kategorisasi kepuasan kerja kearah cenderung tinggi, sedangkan pegawai tidak tetap memiliki kategorisasi kepuasan kerja kearah cenderung rendah. Kemudian, penelitian yang

dilakukan sebelumnya oleh Hapsari (2011) menunjukkan bahwa pegawai tetap memiliki nilai *mean* yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai tidak tetap. Hal ini disebabkan oleh pegawai tetap memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai tidak tetap, dimana pegawai tetap mendapatkan aspek gaji (*pay*) yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai tidak tetap. Penelitian yang dilakukan oleh Ariyanin(2019) mengatakan bahwa gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai. Karena bagi pegawai, gaji merupakan hal utama dalam bekerja. Apabila pegawai mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaannya, maka pegawai juga akan memberikan timbal balik yang positif bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan *preliminary* yang telah dilakukan. Berdasarkan *preliminary* yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai tetap dengan pegawai tidak tetap. sedangkan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai tetap dengan pegawai tidak tetap. Hal ini disebabkan karena pegawai tetap memiliki kategorisasi kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai tidak tetap. Seluruh responden pegawai tetap memiliki tingkat kepuasan kerja sangat tinggi, sedangkan hanya 8 responden pegawai tidak tetap yang memiliki tingkat kepuasan kerja sangat tinggi, dan kemudian 20 responden pegawai tidak tetap memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat keterbatasan yaitu peneliti mengalami kendala dalam pengambilan data dimana jumlah responden yang didapatkan tidak sesuai dengan yang diharapkan, sehingga jumlah responden dalam penelitian ini sedikit. Hal ini disebabkan oleh

adanya pandemi *covid-19* sehingga peneliti tidak dapat turun ke lapangan untuk pengambilan data. Selain itu, lokasi data yang didapat terdiri dari beberapa cabang wilayah di surabaya, hal ini dikarenakan pengambilan data dilakukan secara *online* dengan memanfaatkan media sosial sehingga peneliti tidak dapat menentukan lokasi responden dalam pengambilan data.

5.2. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis mayor dalam penelitian ini diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari status kepegawaian (pegawai tetap dan pegawai tidak tetap). Dimana pegawai tetap yang memiliki tingkat kepuasan kerja sangat tinggi lebih banyak dibandingkan dengan pegawai tidak tetap.

5.3. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran sebagai berikut:

a. Bagi Partisipan

Bagi partisipan yang telah memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, diharapkan mampu mengimbangi kepuasan kerja tersebut dengan memberikan timbal balik berupa kinerja yang baik bagi perusahaan. Sedangkan untuk partisipan yang belum memiliki tingkat kepuasan kerja sangat tinggi diharapkan mampu untuk terus berusaha menggali potensi dalam bekerja agar memiliki kinerja yang baik.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan fasilitas yang seimbang dalam pengembangan kinerja baik pegawai tetap maupun tidak tetap dengan mengadakan *gathering* atau mengirimkan pegawai untuk mengikuti *workshop* sebagai bentuk dukungan dalam pengembangan karir pegawai.

c. Bagi Peneliti Berikutnya

Diharapkan mampu memiliki responden dengan jumlah lebih banyak di setiap cabang wilayah tempat pengambilan data yang dilakukan dibandingkan penelitian saat ini, sehingga responden lebih dapat mewakili populasi setiap cabang wilayah.

DAFTAR PUSTAKA

Azwar, Saifuddin. 1999. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Sigma Alpha.

Azwar, S. (2010). *Tes prestasi: Fungsi dan pengembangan pengukuran prestasi belajar* (Edisi ke-2). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S.(2012). *Tes Prestasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.

Azwar, S. (2013). *Sikap manusia: Teori dan pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Azwar, S. (2008). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2014). *Dasar-dasar psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi (Edisi ke-2)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Diaz-Serrano, Luis dan Vieira, Jose A.C. 2005. *Low Pay, Higher Pay and Job Satisfaction with in the European Union : Empirical Evidence from Fourteen Countries*.

Discussion Paper Serries. No. 1558. National University of Ireland, Maynooth Department of Economics Maynooth.

Dole,C, dan Schoreder, R.G (2001). *The Impact of Various Factors on the Personality, Job Satisfaction, and Turn over Intention of Professional Accountants. Managerial Auditing Journal*, Vol. 16 No. 4 pp.234-242.

Fujiasih.L. JURNAL. (2017). *Hubungan kontrak psikologis dengan kepuasan kerja pada karyawan tetap dan karyawan outsourcing di PT Sucofindo (persero) Sangatta, Kutai timur, Kalimantan timur. Diakses melalui [http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/12/JURNAL%20LIA%20FUJIASIH%20\(12-11-17-08-31-38\).pdf](http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/12/JURNAL%20LIA%20FUJIASIH%20(12-11-17-08-31-38).pdf)*

Hulin, C.L. (1991). *General attitudes and Organizational withdrawal : An Evaluation of a Causal Model. Journal of Vocational.*

Indrasari,M.,2017, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Definisi Iklim Organisasi, Kreativitas individu, dan Karakteristik Pekerjaan.* Indomedia Pustaka, Sidoarjo.

Januardha.J., Nurwidawati.D. JURNAL. (2017) *Perbedaan komitmen organisasi karyawan tetap dan karyawan outsourcing pada PT Bank Pembangunan daerah "X". Diakses melalui <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jptt/article/download/1813/1217>*

Lestari, Christina Elvi (2017). (Skripsi). *Perbedaan psychological well-being guru SMA yang berstatus tetap dan tidak tetap di Surabaya.* Undergraduate thesis, Widya Mandala Catholic University Surabaya. Diakses melalui <http://repository.wima.ac.id/12915/>

- Munandar,A.S., 2004, *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*, Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Ni Made Bella,dkk (2017). Jurnal “*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. Diunduh pada tanggal 27 Februari 2020. Diakses melalui http://ejurnal.its.ac.id/index.php/sains_seni/article/viewFile/26119/4644
- Peraturan direktur jenderal pajak no. PER-31/PJ/2009. Melalui www.pajak.go.id
- Robbins S.P., 2003, “*Essentials of Orgnazation Behavior Seventh Edition*”. New Jersey: Prentince Hall.
- Robbins S.P. and judge T.A., 2011, “*Organizational Behavior Fourteenth Edition*”. New Jersey: Prentince Hall.
- Robbins S.P. and judge T.A., 2017 “*Essentials of Orgnazation Behavior Fourteenth Edition*”. New Jersey: Prentince Hall.
- Sule E., 2002. “*Keterkaitan Antara Kepuasan Kerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan dengan Kinerja Perusahaan*”, Journal Akuntansi dan Manajemen STIE YKPN Yogyakarta, Vol.2: 17-30.
- Rukiyah,.L., dan Syahrizal, D., 2013. *Undang Undang Ketenagakerjaan & Aplikasinya*. Jakarta Timur: Dunia Cerdas.
- Sumanto, Singgih. (2000). *Buku latihan SPSS statistic parametric*. Jakarta: PT ElexMedia Komputindo.

Susilo, Kevin Jonathan (2017).(Skripsi). *Hubungan antara dukungan sosial dan psychological well-being pada anggota komunitas Orang Muda Katolik (OMK) Kevikepan Surabaya Barat*. Undergraduate thesis, Widya Mandala Catholic University Surabaya. Diakses melalui <http://repository.wima.ac.id/11221/>

Wasito, H., dkk. (1990). *Pengantar metodologi penelitian: Buku panduan mahasiswa*. Jakarta: APTIK.