KEPUASAN KERJA

PADA TENAGA KEPENDIDIKAN DI INSTITUT ILMU AL-QUR'AN (IIQ) JAKARTA

Oleh :
TIM PENELITI

INSTITUT ILMU AL-QUR'AN (IIQ) JAKARTA
2018 M / 1439 H

KEPUASAN KERJA

PADA TENAGA KEPENDIDIKAN
DI INSTITUT ILMU AL-QUR'AN (IIQ) JAKARTA

Oleh:

TIM PENELITI

INSTITUT ILMU AL-QUR'AN (IIQ) JAKARTA

2018M/1439H

INSTITUT ILMU
AL-QUR'AN (IIQ)
JAKARTA

جامعة علوم القرآن
جاكرتا

Jl. Ir. H. Juanda No. 70 Ciputat, Tangerang 15419 Telp. (021) 74705184 Fax. (021) 7402 703

BNI Syariah Jakarta Selatan No. Rekening 0091540891

SURAT TUGAS

Nomor : 408.A/A.2/IIQ/VIII/2017

Rektor Institut Ilmu Al-Qur'an (IIQ) Jakarta menugaskan kepada:

NO	NAMA	JABATAN
1.	DR. Esi Hairani, M.Pd.	Koordinator
2.	Isman Iskandar, S.Sos., M.Sos.	Sekretaris
3.	Siti Zenab, S.Sy.	Anggota
4.	Dra. Rukoyah	Anggota

untuk melaksanakan "Instrumen penjaminan mutu berupa: Pengukuran Kepuasan Kerja pada Tenaga Kependidikan di Institut Ilmu Al-Qur'an (IIQ) Jakarta".

Dalam melaksanakan tugas dimaksud, Tim diberi waktu hingga tanggal 15 Januari 2018 dan harus melaporkan hasilnya dalam bentuk laporan tertulis kepada Rektor cq. Wakil Rektor II. Segala biaya akibat diterbitkannya surat tugas ini dibebankan kepada anggaran IIQ Jakarta.

Demikian surat tugas ini dibuat agar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 1 Agustus 2017

An. Rektor
Warek II,

Dr. H.M. Dawud Arif Khan, M.Si, Ak, CPA.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Dr. Esi Hairani, M.Pd
Tugas	: Ketua Tim Peneliti
Pendidikan Terakhir	: S3 (Doktor)
Jabatan	: Ketua Prodi PAI

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa data yang ada dalam penelitian ini "**Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kependidikan di Institut Ilmu Al-Qur'an (iiq) Jakarta**" adalah benar adanya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakartat, 2 Januari 2018

Yang Membuat Pernyataan,

Dr. Esi Hairani, M.Pd.
Koordinator Tim Peneliti

KATA PENGANTAR

الحمد لله رب العالمين والعاقبة للمتقين والصلاة والسلام على محمد خاتم النبيين وعلى آله وصحبه وأهل بيته أجمعين وعلى التابعين لهم بإحسان إلى يوم الدين، أما بعد

Segala puji hanyalah milik Allah swt. serta salawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah saw. dan para pengikutnya hingga hari kiamat. Berkat limpahan rahmat dan karunia-Nya penyusunan hasil penelitian ini, "**Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kependidikan di Institut Ilmu Al-Qur'an (IIQ) Jakarta**" dapat diselesaikan dengan baik guna memenuhi tugas dari Rektor Institut Ilmu Al-Qur'an Jakarta berdasarkan surat tugas No. 408/A.2/IIQ/VIII/2017 yang menunjuk tim peneliti guna melaksanakan instrument penjaminan mutu.

Hasil penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karenanya semua koreksi dan saran-saran dari berbagi pihak demi untuk perbaikan dan kesempurnaan hasil penelitian ini kedepannya masih sangat dibutuhkan.

Selesainya hasil peneitian ini, tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak yang turut memberikan andil, baik secara langsung maupun tidak langsung, baik moral maupun material. Maka sudah sepantasnya ucapan rasa syukur serta terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya diberikan kepada mereka.

Akhirnya, semoga bantuan yang diberikan bernilai ibadah dan pahala di sisi Allah swt. dan semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca. *Amin Ya rabbul 'alamin.*

Jakarta, 2 Januari 2018

Penyusun,

Dr. Esi Hairani, M.Pd.

Koordinator Tim Peneliti

DAFTAR ISI

SAMPUL i
SURAT TUGAS ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN HASIL PENELITIAN iii
KATA PENGANTAR iv
DAFTAR ISI v
ABSTRAK vi

BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 3
C. Manfaat Penelitian 3
D. Batasan Penelitian 3

BAB II KEPUASAN KERJA
A. Pengertian Kepuasan Kerja dalam Islam 4
B. Kepuasan Kerja Menurut Beberapa Teori 6
C. Komponen Kepuasan Kerja 12
D. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuaan Kerja 13
E. Dampak dari Kepuaan Kerja dan Ketidakpuasan Kerja 17
F. Aspek-Aspek Kepuasan kerja 20

BAB III METODE PENELITIAN
A. Tujuan Penelitian 21
B. Metode Penelitian 21
C. Sampel Penelitian 21
D. Instrumen Penelitian 21
E. Pelaksanaan Penelitian 23

BAB IV ANALISIS DAN HASIL PENELITIAN
A. Analisis 24
B. Hasil Penelitian 25

BAB V PENUTUP
A. Kesimpulan 30
B. Saran 30

DAFTAR PUSTAKA 31
LAMPIRAN-LAMPIRAN 34

ABSTRAK

Nama : Dr. Esi Haerani, M.Pd.

Judul : "Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kependidikan di Institut Ilmu Al-Qur'an (IIQ) Jakarta"

Masalah yang diangakat dalam penelitian ini adalah bagaimanakah kepuasan kerja tenaga kependidikan di Institut Ilmu Al-Qur'an (IIQ) Jakarta?

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survey Instrument pengukuran tingkat kepuasan tenaga kependidikan di Institut Ilmu Al-Qur'an Jakarta terdiri dari 16 pernyataan yang valid dan reliabel. Koefisien validitas Skala Kepuasan Kerja bergerak dari 0.53-0.826 dengan koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,919. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode skala, yaitu skala kepuasan kerja. Skala disusun dalam Skala Likert yang telah dimodifikasi dimana hanya disediakan 4 alternatif jawaban. Sumber data dari penelitian ini adalah 30 orang tenaga kependidikan Institut Ilmu Al-Qur'an Jakarta yang diambil secara acak (*random sampling*).

Hasil analisis dari data-data yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini terbukti melalui persentase nilai rerata kepuasan kerja dapat ditarik kesimpulkan bahwa kepuasan kerja pada tenaga kependidikan di Institut Ilmu Al-Qur'an (IIQ) Jakarta adalah **95%** dengan tingkat kepuasan kerja adalah **sangat puas.**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Banyaknya jumlah perguruan tinggi merupakan sebuah realitas yang harus dihadapi. Setiap perguruan tinggi berusaha untuk dapat mengembangkan dan menambahkan program studinya agar dapat semakin banyak menampung mahasiswa-mahasiswa baru. Sumber daya manusia yang ada di perguruan tinggi terdiri dari dosen dan tenaga kependidikannya yang mencakup, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga kependidikan lainnya yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran mutu keseluruhan program tridharma perguruan tinggi.

Adapun mengenai tugas masing-masing disebut secara berturut-turut di dalam Pasal 39 ayat (1) dan (2) UU Sisdiknas. Pasal 39 ayat (1) berisi pendidik bertugas merencanakan dan melaksanakan: proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Pasal 39 ayat (2) berisi tenaga kependidikan/kependidikan bertugas melaksanakan: administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan Pendidikan.

Berdasarkan uraian tugas di atas terlihat jelas bahwa tenaga kependidikan dalam sebuah perguruan tinggi juga memegang peranan yang sangat penting dalam memenuhi fungsi pelayanan perguruan tinggi. Fungsi pelayanan universitas atau perguruan tinggi antara lain berkaitan dengan sistem pelayanan akademik yang mendukung keberhasilan kelulusan setiap mahasiswa.

Kualitas layanan akademik mempengaruhi motivasi belajar mahasiswa secara positif dan signifikan. Mahasiswa akan semakin termotivasi untuk belajar jika mereka menerima layanan akademik yang berkualitas dan begitupun sebaliknya. Peningkatan motivasi belajar mahasiswa karena layanan akademik berkualitas yang mereka terima, akan mendorong pencapaian prestasi belajar yang baik pula.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Kinerja individu dan tenaga kependidikan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan para pegawainya adalah hal yang paling utama yang mendasari agar dapat tercapainya kinerja yang maksimal. Seperti yang dikemukakan dalam hasil penelitian Devi (2009) bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Riggio (2003) menyatakan kepuasan kerja meliputi perasaan dan sikap individu terhadap pekerjaannya menyangkut aspek baik dan buruk, positif dan negatif yang akan berpengaruh pada perasaannya puas atau tidak puas. Selain meningkatkan kinerja individual tentunya hal ini juga berdampak positif pada produktivitas organisasi. Sehingga pada jangka panjang kinerja institusi pendidikan akan menjadi semakin baik. Tenaga kependidikan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih memiliki kepedulian terhadap organisasi. Sehingga mereka akan memberikan pelayanan yang terbaik kepada setiap mahasiswa. Berdasarkan observasi di Institut Ilmu Al-Qur'an (IIQ) Jakarta dari awal tahun 2016 hingga akhir tahun 2016 masih terdapat karyawan tenaga kependidikan yang kemudian absen kehadirannya.

Robert N. Bellah, juga mengadakan penelitian terhadap masyarakat Jepang pada kepuasan kerja, dan hasilnya menunjukkan bahwa kemajuan yang diraih oleh masyarakat Jepang sangat berkaitan erat dengan ajaran agama yang dianutnya yaitu: Shinto, Budha dan Tao, terutama di era Tokugawa. Dari realitas tersebut dapatlah disimpulkan bahwa ternyata agama dapat memberikan pengaruh yang positif, bukan hanya terhadap aktivitas ekonomi, melainkan juga berpengaruh terhadap semua aspek kehidupan, seperti perkembangan sains, pendidikan, politik, hukum dan lainya. (Robert N. Bellah, 2000)

Menurut Robbins (1998), faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah pekerjaan yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung.

B. Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari idealitas dan kenyataan yang telah diungkapkan sebelumnya, timbul suatu permasalahan menarik untuk diteliti dan dibuat rumusan masalah: "Bagaimanakah kepuasan kerja tenaga kependidikan di Institut Ilmu Al-Qur'an (IIQ) Jakarta?".

C. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja tenaga kependidikan di Institut Ilmu Al-Qur'an (IIQ) Jakarta.

D. Batasan Penelitian

Batasan penelitian ini perlu dibatasi sehingga penelitian tidak melebar, batasan penelitian tersebut antara lain:

1. Penelitian dilaksanakan di Institut Ilmu Al-Qur'an (IIQ) Jakarta.
2. Penelitian ini hanya mengetahui kepuasan kerja tenaga kependidikan saja tidak melihat pengaruhnya.
3. Data yang digunakan merupakan data yang diperoleh dari bulan januari 2017 – awal januari 2018

BAB II

KEPUASAN KERJA

A. Pengertian Kepuasan Kerja dalam Pandangan Islam

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh sebab itu, Islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah dan tidak berbuat curang/zalim) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan).

Kepuasan kerja dalam pandangan Islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surat At- Taubah ayat 105, yaitu:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (Departemen Agama RI). (QS. At-Taubah ayat 105)

Sebagaimana Surat diatas menjelaskan tentang Segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah semata-mata, oleh karenanya segala aktifitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam Islam.

Terwujudnya kepuasan kerja pada diri karyawan sangat berkaitan erat dengan bagaimana cara manajer perusahaan memperlakukan dengan adil terhadap karyawaannya. Sebagaimana dijelaskan dalam Surat Al-Maidah ayat 8 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۖ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَآنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۚ اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) Karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum,

mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, Karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui Apa yang kamu kerjakan". (Departemen Agama RI). (QS. Al-Maidah ayat 8)

Masih dengan ayat yang menjelaskan tentang kepuasan kerja yaitu QS. Yasin ayat 33-35 yang berbunyi:

وَآيَةٌ لَهُمُ الْأَرْضُ الْمَيْتَةُ أَحْيَيْنَاهَا وَأَخْرَجْنَا مِنْهَا حَبًّا فَمِنْهُ يَأْكُلُونَ (٣٣) وَجَعَلْنَا فِيهَا جَنَّاتٍ مِنْ نَخِيلٍ وَأَعْنَابٍ وَفَجَّرْنَا فِيهَا مِنَ الْعُيُونِ (٣٤) لِيَأْكُلُوا مِنْ ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ (٣٥)

Artinya: "Dan suatu tanda (kekuasaan Allah yang besar) bagi mereka adalah bumi yang mati. Kami hidupkan bumi itu dan kami keluarkan dari padanya biji-bijian, Maka daripadanya mereka makan. Dan kami jadikan padanya kebun-kebun kurma dan anggur dan kami pancarkan padanya beberapa mata air, Supaya mereka dapat makan dari buahnya, dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka. Maka mengapakah mereka tidak bersyukur?." (Departemen Agama RI) (QS. Yasin ayat 33-35)

Ayat di atas menjelaskan kaitan dengan motivasi berproduksi yang mana hasil dari pekerjaan kita akan memberikan keuntungan secara financial, yang membuat kita merasa puas, karena ada timbal balik atau kompensasi dari jerih payah kita.

Allah SWT juga berfirman dalam Surat As-Saba' Ayat 4 yaitu:

لِيَجْزِيَ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ ۚ أُولَٰئِكَ لَهُمْ مَغْفِرَةٌ وَرِزْقٌ كَرِيمٌ

Artinya: "Supaya Allah memberi balasan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh. Mereka itu adalah orang-orang yang baginya ampunan dan rezki yang mulia". (Departemen Agama RI) (QS. Shaba' ayat 4)

Dan juga dalam Surat Al-Israa ayat 19 berbunyi:

وَمَنْ أَرَادَ الْآخِرَةَ وَسَعَىٰ لَهَا سَعْيَهَا وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ كَانَ سَعْيُهُمْ مَشْكُورًا

Artinya: Dan barangsiapa yang menghendaki kehidupan akhirat dan berusaha ke arah itu dengan sungguh-sungguh sedang ia adalah mukmin, Maka mereka itu adalah orang-orang yang usahanya dibalasi dengan baik. (Departemen Agama RI). (QS. Al-Israa ayat 19)

Kesimpulan dari ayat-ayat di atas bahwa apa yang dilakukan manusia pasti ada imbalan setimpal atas apa yang telah dikerjakannya. Baik itu perbuatan buruk

maupun perbuatan yang baik. Kualitas pekerjaan yang prima akibat ketekunan, kecermatan akan membuat pekerjaan kita dihargai oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasaan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat buat orang lain, hal ini akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan kita.

B. Kepuasan Kerja Menurut Beberapa Teori

Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Greenberg dan Baron (2003) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Selain itu Gibson (2000) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Berry (1998) mengatakan kepuasan kerja merupakan komponen afektif atau emosional. Artinya apabila pengaruhnya positif akan menimbulkan kepuasan, sebaliknya apabila pengaruhnya negatif akan berakibat pada ketidakpuasan. Kepuasan kerja juga mencakup aspek kognitif individu dalam hal memaknai pengalaman kerjanya sehingga timbul kecenderungan untuk menghasilkan suatu aksi. Kecenderungan aksi inilah yang akan menghasilkan sesuatu yang disenangi karyawan, dengan mengatakan maupun menunjukkan apa yang mereka rasakan dan fikirkan mengenai suatu pekerjaan. Di sisi lain aksi juga dapat melepaskan ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif dari seorang karyawan berdasarkan apa yang diperolehnya di tempat kerjanya. Kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan dapat dipandang dari berbagai sudut pandang teori. Salah satunya adalah teori pertentangan (*discrepancy theory*). Teori pertentangan dari Locke (dalam As'ad, 2002), menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari

pekerjaan mencerminkan pertimbangan dua hal: 1) pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seseorang individu dengan apa yang ia terima, dan 2) pentingnya apa yang diinginkan bagi individu. Menurut Locke seseorang individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginan dan hasilnya.

Penggunaan teori kepuasan kerja tersebut di atas disesuaikan dengan tujuan pemakaiannya. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan teori ketidaksesuaian untuk menjelaskan hubungan antara dukungan rekan kerja dengan kepuasan kerja. Alasan penggunaan teori ketidaksesuaian karena teori ketidaksesuaian lebih cocok dipakai untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja dari aspek pekerjaan tergantung pada kesenjangan antara persepsi karyawan mengenai apa yang ia peroleh dengan apa yang ia inginkan. Seorang karyawan akan merasa puas jika dia merasakan tiadanya kesenjangan antara kondisi kerja yang dia inginkan dengan kondisi kerja yang senyatanya. Ketidakpuasan akan terjadi manakala karyawan merasa kondisi kerja yang ada jumlah karakteristik kerja yang ada adalah kurang dibanding yang dia inginkan.

Hackman & Oldman (dalam Wexley & Yukl, 1992) mengembangkan asppek-aspek dalam kepuasan kerja. Adapun aspek-aspek tersebut adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri

Aspek ini mencakup minat, perhatian, kreativitas, pengakuan, dan rasa yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan.

2. Lingkungan pekerjaan

Aspek ini mencakup struktur organisasi, sistem imbalan, rasa aman dalam bekerja, lokasi, situasi, dan kondisi kerja, serta status dalam bekerja.

3. Kebutuhan individu

Aspek ini mencakup waktu istirahat karyawan, hubungan sosial antar karyawan dalam perusahaan, lama waktu bekerja, dan penentuan waktu kerja.

Menurut Robbins (1998), faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang secara mental menantang. Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka, kehebatan dan umpan balik terhadap pekerjaannya. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan keberanian, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang kebanyakan karyawan akan mengalami kepuasan.
2. Ganjaran yang pantas. Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka prediksikan adil, tidak meragukan sesuai dengan harapan mereka.
3. Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan peduli akan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkannya mengerjakan tugas. Beberapa hasil studi menyatakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan fisik di sekitar lingkungan kerja yang tidak berbahaya.
4. Rekan kerja yang mendukung. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga dapat memenuhi kebutuhan akan interaksi sosial, oleh karena itu mempunyai rekan sekerja yang akrab dan mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja seseorang. Lebih lanjut dikemukakan bahwa perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Kepuasan kerja karyawan akan meningkat bila penyelia bersifat ramah dan dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan dan menunjukkan suatu minat pribadi terhadap karyawan.

Menurut Wexley dan Yulk (dalam As'ad, 2004), teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam, yaitu:

1. *Equity Theory* (Teori Keadilan)

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa orang-orang dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaan. As'ad (2004) mengatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas situasi tertentu.

Ada empat ukuran dalam teori ini. Pertama, orang yaitu individu yang merasakan diperlakukan adil atau tidak adil. Kedua, perbandingan dengan orang lain, yaitu sekelompok atau orang yang digunakan oleh seseorang sebagai pembanding rasio masukan atau perolehan. Ketiga, masukan (*input*), yaitu karakteristik individual yang dibawa kepekerjaan seperti keahlian, pengalaman atau karakteristik bawaan seperti keahlian, umur, jenis kelamin dan ras. Keempat, perolehan (*outcome*), yaitu apa yang diterima seseorang dari pekerjaannya, seperti penghargaan, tunjangan dan upah.

Keadilan dikatakan ada jika karyawan menganggap bahwa rasio antara masukan (usaha) dengan perolehan (imbalan) sepadan dengan rasio karyawan lainnya. Ketidakadilan dikatakan ada, jika rasio tersebut tidak sepadan, rasio antara masukan dengan perolehan seseorang mungkin terlalu besar atau kurang dibanding dengan rasio yang lainnya. Apabila keadilan terjadi, karyawan tersebut merasa mendapat kepuasan dan sebaliknya, apabila terjadi ketidakadilan antara *input* dan *outcome*, maka terjadi ketidakpuasan.

Perasaan keadilan dan ketidakadilan atas situasi diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang yang sekelas dengannya, sekantor maupun di tempat lain. Yukl, G.A. (1998) menjelaskan bahwa perbandingan tersebut merupakan perbandingan antar hasil kerja dengan rasio hasil model orang lain. Pengertian model dapat berupa pendidikan, pengalaman keahlian, usaha-usaha, jam kerja, peralatan dan persediaan lainnya. Sedangkan pengertian hasil dapat berupan upah, status simbol penghargaan, kesempatan untuk maju dan fasilitas lainnya.

Berdasarkan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka merasa ada keadilan (*equity*). Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain

1. *Equity Theory* (Teori Keadilan)

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa orang-orang dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaan. As'ad (2004) mengatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas situasi tertentu.

Ada empat ukuran dalam teori ini. Pertama, orang yaitu individu yang merasakan diperlakukan adil atau tidak adil. Kedua, perbandingan dengan orang lain, yaitu sekelompok atau orang yang digunakan oleh seseorang sebagai pembanding rasio masukan atau perolehan. Ketiga, masukan (*input*), yaitu karakteristik individual yang dibawa kepekerjaan seperti keahlian, pengalaman atau karakteristik bawaan seperti keahlian, umur, jenis kelamin dan ras. Keempat, perolehan (*outcome*), yaitu apa yang diterima seseorang dari pekerjaannya, seperti penghargaan, tunjangan dan upah.

Keadilan dikatakan ada jika karyawan menganggap bahwa rasio antara masukan (usaha) dengan perolehan (imbalan) sepadan dengan rasio karyawan lainnya. Ketidakadilan dikatakan ada, jika rasio tersebut tidak sepadan, rasio antara masukan dengan perolehan seseorang mungkin terlalu besar atau kurang dibanding dengan rasio yang lainnya. Apabila keadilan terjadi, karyawan tersebut merasa mendapat kepuasan dan sebaliknya, apabila terjadi ketidakadilan antara *input* dan *outcome*, maka terjadi ketidakpuasan.

Perasaan keadilan dan ketidakadilan atas situasi diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang yang sekelas dengannya, sekantor maupun di tempat lain. Yukl, G.A. (1998) menjelaskan bahwa perbandingan tersebut merupakan perbandingan antar hasil kerja dengan rasio hasil model orang lain. Pengertian model dapat berupa pendidikan, pengalaman keahlian, usaha-usaha, jam kerja, peralatan dan persediaan lainnya. Sedangkan pengertian hasil dapat berupan upah, status simbol penghargaan, kesempatan untuk maju dan fasilitas lainnya.

Berdasarkan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka merasa ada keadilan (*equity*). Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain

yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain.

2. *Discrepancy Theory* (Teori Ketidaksesuaian)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter (dalam Mangkunegara, 2005:121). Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan Karyawan.

Teori ini mempunyai pandangan bahwa kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Locke (dalam Landy, 1999) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang dihasilkan dari persepsi terhadap suatu pekerjaan karena pekerjaan tersebut memenuhi atau mengikuti pemenuhan nilai kerja yang dimiliki seseorang dan sesuai dengan kebutuhan individu.

Seseorang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya terhadap kenyataan yang ada, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy* (ketidaksesuain), tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya, makin jauh dari kenyataan yang dirasakan di bawah standar minimum sehingga menjadi *negatif discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa menurut teori ini, kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

3. *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor)

Herzberg yang dikenal sebagai pengembang teori kepuasan kerja yang disebut teori dua faktor, membagi situasi yang mempengaruhi seseorang terhadap pekerjaan menjadi dua faktor yaitu faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat orang merasa puas terhadap pekerjaannya (*dissotisfiers-*

satisfiers).

Menurut Herzberg dalam (Gibson dkk, 1997) ada dua kondisi yang mempengaruhi kepuasan seseorang. Pertama, ada serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan (*job context*), yang menghasilkan ketidakpuasan di kalangan karyawan jika kondisi tersebut tidak ada. Jika kondisi tersebut ada, maka tidak perlu memotivasi karyawan Kedua, berupa serangkaian kondisi intrinsik, isi pekerjaan (*job context*) yang akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Jika kondisi tersebut tidak ada, maka akan timbul rasa ketidakpuasan yang berlebihan.

Faktor-faktor yang membuat orang tidak puas (*dissatisfiers*) atau juga faktor iklim baik (*hygiene factor*) yang tercakup dalam kondisi pertama meliputi upah, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu supervisi, mutu hubungan antar pribadi di antara rekan kerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Sedangkan faktor dari rangkaian pemuas atau motivator ini meliputi prestasi (*achievement*), pengakuan *(recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri (*the work itself*) dan kemungkinan berkembang (*the posibility of growth*).

Model teori Herzberg pada dasarnya mengasumsikan bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep berdimensi satu. Penelitiannya menyimpulkan bahwa diperlukan dua kontinum untuk menafsirkan kepuasan kerja secara tepat. Apabila kepuasan kerja tinggi ditempatkan di satu ujung kontinum, maka ujung kontinum yang lain adalah rendahnya kepuasan kerja. (Gibson dkk, 1997).

Berdasarkan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Faktor yang menimbulkan kepuasan kerja adalah faktor-faktor yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan yang merupakan fakor intrinsik dari pekerjaan yang apabila faktor tersebut tidak ada, maka karyawan akan merasa tidak lagi puas. Sedangkan faktor yang menimbulkan ketidakpuasan adalah berkaitan dengan konteks dari pekerjaan, seperti: administrasi, pengawasan, gaji, hubungan

antar pribadi, dan kondisi kerja. Apabila faktor ketidakpuasan ini dirasakaan kurang atau tidak diberikan maka karyawan akan merasa tidak puas.

C. Komponen Kepuasan Kerja

Disini locke (1976) membedakan kepuasan kerja dari segi moral dan keterlibatan kerja. Ia mengkategorikan moral dan kepuasan kerja sebagai suatu emosi positif yang akan dilalui oleh karyawan. Dari ungkapan tersebut dapat disimpulkan bahwa ada tiga komponen yang penting dalam kepuasan kerja yaitu nilai-nilai kepentingan dan persepsi.

Komponen pertama kepuasan kerja adalah suatu fungsi dari nilai-nilai (*values*). Selanjutnya Locke memberi batasan bahwa nilai-nilai dipandang dari segi "keinginan seseorang baik yang disadari ataupun tidak, biasanya berkaitan dengan apa yang diperolehnya." Locke membedakan antara nilai- nilai dan kebutuhan, ia mengatakan bahwa kebutuhan adalah suatu "tujuan yang disyaratkan" paling dasar untuk dipenuhi oleh tubuh manusia guna mempertahankan hidupnya, seperti kebutuhan okigen dan air. Nilai-nilai dilain sisi disebut sebagai "kebutuhan pokok yang disyaratkan" yang ada dalam pikiran seseorang. Nilai-nilai yang dikemukakan Locke merupakan kebutuhan yang tinggi seperti kebutuhan penghargaan, aktualisasi diri dan pertumbuhan.

Komponen kedua dari kepuasan kerja adalah kepentingan (*importance*). Orang tidak hanya membedakan nilai-nilai yang mereka pegang tetapi kepentingan mereka dalam menempatkan nilai-nilai tersebut, dan perbedaan tersebut secara kritis yang dapat menentukan tingkat kepuasan kerja mereka. Seseorang bisa mempunyai nilai keamanan kerja di atas yang lain.

Komponen ketiga yang penting dari kepuasan kerja adalah persepsi (*preception*). Kepuasan didasarkan pada persepsi individu terhadap situasi saat ini dan nilai-nilai individu. Ketika individu tidak mempersepsi, individu harus melihat bahwa situasi yang sebenarnya untuk dipahami sebagai reaksi pribadi. (Sutarto Wijono : 98-99).

Hal senada juga diungkapkan oleh Robbin (2006) yang mengungkapkan ada tiga komponen yang tercangkup dalam definisi kepuasan kerja yaitu nilai, sikap dan

persepsi. Nilai adalah keyakinan-keyakinan dasar bahwa pola perilaku khusus atau bentuk akhir keberadaan secara pribadi atau sosial lebih disukai daripada pola perilaku atau bentuk akhir keberadaan yang berlawanan atau kebalikan. Nilai penting untuk dipelajari karena nilai menjadi dasar untuk memahami sikap dan motivasi dan juga karena nilai mempengaruhi persepsi seseorang akan sesuatu. Nilai sangat kuat mempengaruhi sikap seseorang. Sikap adalah pernyataan-pernyataan evaluatif baik yang diinginkan maupun yang tidak diinginkan mengenai obyek, orang atau peristiwa. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Oleh karena itu pengetahuan atas sistem nilai individu dapat memberikan petunjuk tentang sikap individu tersebut. Seorang pemimpin diharapkan memiliki ketertarikan terhadap sikap karyawannya karena sikap memberikan peringatan atas potensi masalah dan juga karena sikap mempengaruhi perilaku.

D. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dapat ditentukan dari beberapa hal, antara lain: (Mangkunegara, 1995:71)

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat atau golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, hubungan kerja.

Harold E. Burt dan Weitz (dalam Anoraga, 1995: 82-83), juga mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain: Hubungan langsung antara manager dengan karyawan, faktor psikis dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja.
2. Faktor-faktor individual: sikap, umur, jenis kelamin, tingkat kepuasan dan ketidakpuasan kerja akan lebih berarti bila ditempatkan dalam konteks kecenderungan khas individu (disposisi individu) untuk menjadi puas secara

umum.

3. Faktor-faktor luar, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan: keadaan keluarga karyawan, rekreasi,pendidikan.

Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja. Berikut ini lima faktor kepuasan kerja ditinjau dari ciri-ciri instrinsik dari pekerjaan, gaji dan penyeliaan (Kurniawati, 2006:18), yaitu:

1. Ciri-ciri Intrinsik Pekerjaan

Menurut Locke, ciri-ciri instrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan dan kreatifitas, terdapat satu unsur yang dijumpai pada ciri intrinsik yaitu tantanganmental.

Berdasarkan *survey diagnostic* pekerjaan diperoleh hasil tentang lima ciri yang memperlihatkan kaitannya dengan kepuasan kerja untuk berbagai macam pekerjaan (Munandar, 2006:357-358). Ciri-ciri tersebut ialah :

a. Keragaman keterampilan (*Skill Variety)*.

Banyak ragam keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Makin banyak ragam keterampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan.

b. Jati diri tugas (*task identity*).

Sejauh mana tugas merupakan suatu kegiatan keseluruhan yang berarti. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan yang dirasakan tidak merupakan suatu kelengkapan tersendiri akan menimbulkan rasa tidak puas.

c. Tugas yang penting (*tasksignifiance*).

Rasa pentingnya tugas bagi seseorang. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja

d. Otonomi

Pekerjaan yang memberikan kebebasan, ketidak gantungan dan peluang

mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.

e. Umpan balik

Pemberian balikan pada kepuasan kerja memberikan balikan pada pekerjaan membentu meningkatkan kepuasan kerja.

2. Gaji penghasilan, Imbalan yang Dirasakan Adil (*Equitablereward*)

Dengan menggunakan teori keadilan dari Adams dilakukan berbagai penelitian yang salah satu hasilnya adalah bahwa orang yang menerima gaji yang terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami distress atau ketidakpuasan.

Hal yang terpenting ialah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil, jika gaji dipersepsikan sebagai adil berdasarkan tuntutan kerja, tingkat pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja. (Waluyo :182).

3. Penyeliaan (*Manager)*

Locke memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan tenaga kerja dengan penyeliaan, dia menemukan dua jenis dari hubungan atasan dengan bawahan yaitu hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu tenaga kerja, untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagitenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai serupa (Waluyo : 182).

4. Rekan Rekan Sejawat yang Menunjang

Hubungan yang ada antar pekerja adalah hubungan ketergantungan sepihak, yang bercorak fungsional. Kepuasan kerja yang ada pada pekerja timbul jika terjadi hubungan yang harmonis dengan tenaga kerja lain. Di dalam kelompok kerja dimana pekerja harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan mereka dapat timbul karena kebutuhan tingkat tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi) dapat dipenuhi dan mempunyai dampak pada motivasi kerja (Waluyo: 183).

5. Kondisi Kerja yang Menunjang

Bekerja dalam ruangan sempit, panas dan cahaya lampunya menyilaukan mata, merupakan kondisi kerja yang tidak mengenakkan (*uncomfortable*) akan menimbulkan keengganan untuk bekerja, sehingga pekerja sering keluar dari ruangannya. Kondisi kerja yang memperhatikan prinsip ergonomik dapat mendukung kepuasan tenaga kerja juga terpenuhinya kebutuhan-kebutuhaan fisik.

Berbeda dengan Robbins (Sopiah, 2008: 72) yang mengemukakan bahwa aspek-aspek kerja yang bepengaruh terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Gaji atau Upah

Jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah atau gaji. Upah atau gaji adalah imbalan yang diterima seseorang dari organisasi atas jasa yang diberikannya, baik berupa waktu, tenaga, keahlian atau keterampilan. Gaji atau upah memerankan peranan yang sangat berarti sebagai penetu dari kepuasan kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi harus memperhatikan prinsip keadilan dalam penetap an gaji dan pengupahan.

b. Pekerjaan

Sampai sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab.

c. Promosi

Keadaan kesempatan untuk maju. Suatu promosi berarti perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Konsekuensinya disertai dengan peningkatan gaji atau upah dan hak-hak lain berdasarkan ketentuan dari perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian, promosi selalu diikuti dengan tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari pada jabatan yang diduduki sebelumnya. Namun, promosi ini sendiri sebenarnya memiliki nilai karena merupakan bukti pengakuan antara lain terhadap prestasinya.

Seorang karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang

adil (*fair*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka (Robbins, 2007: 36).

d. Penyeliaan atau Pengawasan Kerja

Kemampuan penyelia untuk membantu dan mendukung pekerjaan . Kepuasan karyawan dapat meningkat bila penyelia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada karyawannya.

e. Rekan Kerja

Sejauh mana rekan kerja bersahabat dan berkompeten. Manusia tidak bisa hidup sendiri tanpa bantuan orang lain. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung membuat kepuasan kerja meningkat.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas tentang faktor kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji atau upah, pekerjaan, promosi, pengawas kerja atau penyelia, serta rekan kerja atau hubungan kerja.

E. Dampak Dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Dampak dari perilaku kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Berikut beberapa hasil penelitian tentang dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas, ketidakhadiran dan keluarnya pegawai, dan dampaknya terhadap kesehatan. (Kurniawati , 2006: 26). Antara lain:

1. Dampak Terhadap Produktivitas

Awal mulanya orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan menaikkan kepuasan kerja. Hasil penelitian tidak mendukung penelitian ini. Hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil. Vroom yang mempelajari sejumlah besar hasil penelitian melaporkan bahwa korelasi mediannya hanyalah 0,14. Kenyataan ini sebagian dapat dijelaskan dengan mengatakan bahwa

produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor moderator disamping kepuasan kerja.

2. Dampak terhadap ketidakhadiran (*absenteisme*) dan keluarnya tenaga kerja (*turn-over*)

Poter dan Steers berkesimpulan bahwa ketidakhadiran dan berhenti kerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih sepontan sifatnya dan dengan demikian kurang mungkin mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Perilaku ini karena akan mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Dari penelitian ditemukan adanya hubungan antara ketidakhadiran dengan kepuasan kerja.

Sters dan Rhodes mengembangkan model dari pengaruh terhadap kehadiran. Mereka melihat adanya dua faktor pada perilaku hadir, yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir. Mereka percaya bahwa motivasi untuk hadir dipengaruhi oleh kepuasan kerja dalam kombinasi dengan tekanan-tekanan internal dan eksternal untuk mendatang pada pekerjaan.

Menurut Robbins (1998) (dalam Anwar, 2009:66-69) ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja/karyawan dapat diungkap kedalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka. Ada empat cara mengungkap ketidakpuasan karyawan:

a. Keluar (*exit*): ketidakpuasan kerja diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaaan termasuk mencari pekerjaan lain.
b. Menyuarakan (*voice*): ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, termasuk memberikan saran perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan.
c. Mengabaikan (*negleet*): ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, termasuk misalnya, sering absen, atau

dating terlambat, upaya berkurang, kesalahan yang dibuat makin banyak.

d. Kesetiaan (*loyality*): ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan menunggu secara pasif sampai kondisinya menjadi lebih baik, termasuk menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan.

e. Dampak terhadap kesehatan: Beberapa bukti tentang adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kesehatan fisik dan mental. Dari kajian longitudinal disimpulkan bahwa ukuran-ukuran dari kepuasan kerja merupakan peramal yang baik bagi panjang umur atau rentang kehidupan. Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja, ialah bahwa untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menurut penggunaan efektif dari kecakapan-percakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi. Skor - skor ini juga berkaitan dengan tingkat dari kepuasan kerja dan tingkat dari jabatan. Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausalnya masih tidak jelas. Terdapat dugaan bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif juga pada yang lain. Sehingga dapat diketahui bahwa dampak dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan antaralain berdampak pada produktivitas, ketidakhadiran, keluarnya karyawan, meninggalkan pekerjaan, terhadap kesehatan dan juga banyak hal-hal yang lain.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa dampak dari kepuasan dan tidak kepuasan kerja adalah adanya dampak pada produktivitas kerja, dampak terhadap ketidakhadiran (*absenteisme*) dan keluarnya tenaga kerja (*turn over*), serta adanya dampak terhadap kesehatan.

F. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Aspek-aspek yang diukur dalam kepuasan kerja pada penelitian ini didasarkan pada teori-teori kepuasan kerja menurut Porter, Locke, Adam, dan Herzberg (dalam Anwar, 2009: 69-70) yaitu:

1. Kesesuaian

Seseorang akan merasakan kepuasan bila apa yang didapat seseorang lebih dari apa yang diharapkan.

2. Rasa adil

Kepuasan seseorang didapat bagaimana seseorang merasakan adanya suatu keadilan atas situasi tertentu, dan dengan cara membandi ngkan dirinya dengan oranglain.

3. Hilangnya perasaan tidak puas

Merupakan faktor-faktor yang menjadi penyebab dari ketidakpuasan seseorang. Adapun faktor -faktor itu meliputi: gaji, penyelia, teman kerja, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, dan keamanan kerja.

4. *Satisfiers*

Merupakan faktor-faktor yang menjadi sumber dari kepuasan seseorang meliputi: pekerjaan itu sendiri, prestasi kerja, kesempatan untuk maju dalam pekerjaan, pengakuan terhadap prestasi, dan tanggung jawab.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja (*job satisfactions*) adalah kesesuaian, rasa adil, hilangnya perasaan tidak puas dan *satisfiers*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi tentang kepuasan kerja (job satifaction) pada tenaga kependidikan di Institut Ilmu Al-Qur'an (IIQ) Jakarta.

B. Metode penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Metode yang digunakan adalah survey yang dilakukan kepada tenaga kependidikan di Institut Ilmu Al-Qur'an (IIQ) Jakarta.

C. Sampel Penelitian

Karakteristik subjek dalam penelitian ini adalah karyawan tenaga kependidikan di Institut Ilmu Al-Qur'an (IIQ) Jakarta. Ciri-ciri sebagai berikut: berusia minimal 22 tahun, telah memiliki masa kerja minimal 1 tahun. Populasi penelitian 71 orang. Diambil 30 orang secara acak (random Sampling). Data dikumpulkan dengan cara peneliti memberikan kuesioner kepada responden yang ditemui dengan memberikan surat permohonan untuk mengisi kuesioner, surat ijin penelitian dan lembar pertanyaan kuesioner.

D. Instrument Penelitian

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode skala, yaitu skala kepuasan kerja. Peneliti memberikan skala kepuasan kerja kepada responden dengan memberikan surat permohonan untuk mengisi skala dan surat izin penelitian. Skala disusun dalam Skala Likert yang telah dimodifikasi (Hadi, 1991), dimana hanya disediakan 4 alternatif jawaban saja, yaitu:

SP (Sangat Puas),

P (Puas),

TP (Tidak Puas) dan

STP (Sangat Tidak Puas).

Sehingga diharapkan subjek akan memilih jawaban yang lebih pasti ke arah kesesuaian atau ketidaksesuaian dengan diri subjek. Jawaban subyek merupakan keadaan sesungguhnya dari subjek tersebut. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kepuasan kerja disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja Hackman & Oldman (dalam Wexley & Yukl, 1992), meliputi pekerjaan itu sendiri, lingkungan pekerjaan, dan kebutuhan individu. Adapun instrument angket meliputi:

NO	PERNYATAAN TK	SP	P	TP	STP
1.	Periode waktu institusi memberi penghargaan				
2.	Bagi staf cara pimpinan mendukung saran kepada hail kerja saya				
3.	Cara pimpinan dalam memberikan tanggapan terhadap keluhan dan keberatan bawahan				
4.	Kebijakan institusi terhadap pekerjaan yang diseleaikan secara tim				
5.	Keadaan sarana prasana dalam beribadah ditempat kerja saya				
6.	Adanya aturan penetapan aturan pemberhentian kerja (PHK)				
7.	Kebijakan institusi dalam menentukan bonus karyawan				
8.	Rekomendasi dari pimpinan atas unjuk kerja saya				
9.	Adil dalam kebijakan pendistribusiaan tugas dan hak				
10.	Atasan member kesempatan dalam member dukungan karyawan				
11.	Ketersediaan alat keamanan				
12.	Atasan dalam mengapresiasi pendapat				
13.	Aturan gaji sesuai golongan				
14.	Pimpinan mengambil kebijakan dalam kesejahteraan karyawan				
15.	Penetapan status karyawan pada institusi				
16.	Tersedianya jaminan asuransi kesehatan				

Uji coba skala dilakukan pada mahasiswa IIQ, berjumlah 20 orang. Skala Kepuasan Kerja dari 20 item yang diujicobakan terdapat 4 item yang gugur dan

terdapat 16 item yang valid dan reliabel. Koefisien validitas Skala Kepuasan Kerja bergerak dari 0.53-0.826 dengan koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,919.

Instrument pengukuran tingkat kepuasan tenaga kependidikan di Institut Ilmu Al-Qur'an Jakarta terdiri dari 16 pernyataan. Nilai pernyataan dalam instrument kuesioner ini terdiri atas pernyataan dalam skala 1-4. Nilai skala 1 adalah nilai terendah dalam rentang nilai kepuasan yang ada, artinya tingkat kepuasan sangat puas. Nilai skala 2 adalah tidak baik, artinya kepuasan tenaga kependidikan di Institut Ilmu Al-Qur'an Jakarta tidak puas. Nilai skala 3 adalah baik, artinya responden menilai kepuasan tenaga kependidikan di Institut Ilmu Al-Qur'an (IIQ) Jakarta adalah puas. Sedangkan nilai tertinggi adalah 4 adalah sangat baik, artinyaresponden menilai kepuasan tenaga kependidikan di Institut Ilmu Al-Qur'an Jakarta sangat puas.

SKOR	NILAI	PERSENTASE	KUALIFIKASI
4	4-3,25	81,28% - 100%	Sangat Puas
3	3,249-2,25	62,52% - 81,28%	Puas
2	2,249-1,75	43,76% - 62,52%	Tidak Puas
1	1,749-1	25% – 43,76%	Sangat Tidak Puas

E. Pelaksanaan Penelitian

Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan yang meliputi beberapa tahap yaitu: Setelah dilakukan uji coba instumen kepada mahasiswa maka dilakukan penelitian di Institut Ilmu Al-Qur'an (IIQ) Jakarta; Metode yang digunakan adalah pemberian angket kepada 30 tenaga kependidikan di Institut Ilmu Al-Qur'an (IIQ) Jakarta. Penyebaran angket dilaksanakan pada tanggal Agustus–Januari 2018. Setelah semua angket dan tes pengetahuan terkumpul, selanjutnya dilakukan analisis data dari tanggal 10 – 20 Oktober 2017 hingga diperoleh hasil penelitian.

BAB IV

ANALISIS DAN HASIL PENELITIAN

A. Analisis

Pada bab ini hasil analisis dari data-data yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis dapat ditarik kesimpulkan bahwa kepuasan kerja pada tenaga kependidikan di Institut Ilmu Al-Qur'an (IIQ) Jakarta. Seperti yang dikemukakan oleh Hackman & Oldman (dalam Wexley & Yukl, 1992) bahwa aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain pekerjaan itu sendiri, lingkungan pekerjaan, kebutuhan individu. Robbins (1998) mengemukakan pula bahwa faktor- faktor yang dapat mendorong kepuasan kerja selain rekan kerja yang mendukung adalah pekerjaan yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, dan kondisi kerja yang mendukung.

Setelah data dianalisis, hasil penelitian menunjukkan bahwa angket berjumlah 30 orang yang telah diisi oleh subjek dinyatakan valid (tabel 1). Hal ini berarti angket digunakan dalam penelitian ini sudah mengukur tingkat kepuasan kerja tenaga kependidikan. Hal itu dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil validitas angket penelitian kepuasan kerja tenaga kependidikan.

Jumlah Angket yang Disebar Kepada Tenaga Kependidikan	**Kembali**	**Ditolak**	**Diterima/Valid**
30	30	0	30

B. Hasil Penelitian

Hasil Kepuasan karyawan berdasarkan butir-butir pernyataan yang ada:

Tabel 2. Tabel hasil penelitian kepuasan kerja tenaga kependidikan berdassarkan pernyataan No. 1.

No	Instrumen	Total	Rerata	Kepuasan Kerja
1	Periode Waktu Institusi Memberi Penghargaan	113	3,766667	Sangat Puas

Tabel 3. Tabel hasil penelitian kepuasan kerja tenaga berdasarkan pernyataan No. 2.

No	Instrumen	Total	Rerata	Kepuasan Kerja
2	Bagi Staf Cara Pimpinan Mendukung Saran Kepada Hail Kerja Saya	117	3,9	Sangat Puas

Tabel 4. Tabel hasil penelitian kepuasan kerja tenaga berdasarkan pernyataan No. 3.

No	Instrumen	Total	Rerata	Kepuasan Kerja
3	Cara Pimpinan Dalam Memberikan Tanggapan Terhadap Keluhan Dan Keberatan Bawahan	110	3,666667	Sangat Puas

Tabel 5. Tabel hasil penelitian kepuasan kerja tenaga berdasarkan pernyataan No. 4.

No	Instrumen	Total	Rerata	Kepuasan Kerja
4	Kebijakan institusi terhadap pekerjaan yang diseleaikan secara tim	95	3,166667	Puas

Tabel 6. Tabel hasil penelitian kepuasan kerja tenaga berdassarkan pernyataan No. 5.

No	Instrumen	Total	Rerata	Kepuasan Kerja
5	Keadaan sarana prasana dalam beribadah ditempat kerja saya	113	3,766667	Sangat Puas

Tabel 7. Tabel hasil penelitian kepuasan kerja tenaga berdasarkan pernyataan No. 6.

No	Instrumen	Total	Rerata	Kepuasan Kerja
6	Adanya aturan penetapan aturan pemberhentian kerja (PHK)	111	3,7	Sangat Puas

Tabel 8. Tabel hasil penelitian kepuasan kerja tenaga berdasarkan pernyataan No. 7.

No	Instrumen	Total	Rerata	Kepuasan Kerja
7	Kebijakan institusi dalam menentukan bonus karyawan	103	3,433333	Sangat Puas

Tabel 9. Tabel hasil penelitian kepuasan kerja tenaga berdasarkan pernyataan No. 8.

No	Instrumen	Total	Rerata	Kepuasan Kerja
8	Rekomendasi dari pimpinan atas unjuk kerja saya	117	3,9	Sangat Puas

Tabel 10. Tabel hasil penelitian kepuasan kerja tenaga berdasarkan pernyataan No. 9.

No	Instrumen	Total	Rerata	Kepuasan Kerja
9	Adil dalam kebijakan pendistribusiaan tugas dan hak	116	3,866667	Sangat Puas

Tabel 11. Tabel hasil penelitian kepuasan kerja tenaga berdasarkan pernyataan No. 10.

No	Instrumen	Total	Rerata	Kepuasan Kerja
10	Atasan member kesempatan dalam memberi dukungan karyawan	108	3,6	Sangat Puas

Tabel 12. Tabel hasil penelitian kepuasan kerja tenaga berdasarkan pernyataan No.11.

No	Instrumen	Total	Rerata	Kepuasan Kerja
11	Ketersediaan alat keamanan	116	3,866667	Sangat Puas

Tabel 13. Tabel hasil penelitian kepuasan kerja tenaga berdasarkan pernyataan No. 12.

No	Instrumen	Total	Rerata	Kepuasan Kerja
12	Atasan dalam mengapresiasi pendapat	93	3,1	Puas

Tabel 14. Tabel hasil penelitian kepuasan kerja tenaga berdasarkan pernyataan No. 13.

No	Instrumen	Total	Rerata	Kepuasan Kerja

13	Aturan gaji sesuai golongan	109	3,633333	Sangat Puas

Tabel 15. Tabel hasil penelitian kepuasan kerja tenaga berdasarkan pernyataan No. 14.

No	Instrumen	Total	Rerata	Kepuasan Kerja
14	Pimpinan mengambil kebijakan dalam kesejahteraan karyawan	105	3,5	Sangat Puas

Tabel 16. Tabel hasil penelitian kepuasan kerja tenaga berdasarkan pernyataan No. 15.

No	Instrumen	Total	Rerata	Kepuasan Kerja
15	Penetapan status karyawan pada institusi	115	3,833333	Sangat Puas

Tabel 17. Tabel hasil penelitian kepuasan kerja tenaga berdasarkan pernyataan No. 16.

No	Instrumen	Total	Rerata	Kepuasan Kerja
16	Tersedianya jaminan asuransi kesehatan	107	3,566667	Sangat Puas

Tabel 18. Tabel rerata tingkat kepuasan tenaga kependidikan di Institut Ilmu Al-Qur'an Jakarta

NO	Instrumenn	Nilai	Kualifikasi Kepuasan
1.	Periode waktu institusi memberi penghargaan	3,766667	**Sangat Puas**
2.	Bagi staf cara pimpinan mendukung saran kepada hasil kerja saya	3,9	**Sangat Puas**
3.	Cara pimpinan dalam memberikan tanggapan terhadap keluhan dan keberatan bawahan	3,666667	**Sangat Puas**
4.	Kebijakan institusi terhadap pekerjaan yang diseleaikan secara tim	3,166667	**Puas**
5.	Keadaan sarana prasana dalam beribadah ditempat kerja saya	3,766667	**Sangat Puas**
6.	Adanya aturan penetapan aturan pemberhentian kerja (PHK)	3,7	**Sangat Puas**
7.	Kebijakan institusi dalam menentukan bonus karyawan	3,433333	**Sangat Puas**
8.	Rekomendasi dari pimpinan atas unjuk kerja saya	3,9	**Sangat Puas**
9.	Adil dalam kebijakan pendistribusiaan tugas dan hak	3,866667	**Sangat Puas**
10.	Atasan member kesempatan dalam member dukungan karyawan	3,6	**Sangat Puas**
11.	Ketersediaan alat keamanan	3,866667	**Sangat Puas**
12.	Atasan dalam mengapresiasi pendapat	3,1	**Puas**
13.	Aturan gaji sesuai golongan	3,633333	**Sangat Puas**
14.	Pimpinan mengambil kebijakan dalam kesejahteraan karyawan	3,5	**Sangat Puas**
15.	Penetapan status karyawan pada institusi	3,833333	**Sangat Puas**
16.	Tersedianya jaminan asuransi kesehatan	3,566667	**Sangat Puas**
Rerata		**3,641667**	**Sangat Puas**

Berdasarkan nilai rerata yang diperoleh **3,641667, di**persentasekan tingkat kepuasan tenaga kependidikan di Institut Ilmu Al-Qur'an Jakarta adalah **91,04167% yang berarti sangat puas.**

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Hasil analisis dari data-data yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini terbukti melalui nilai rerata kepuasan kerja dapat ditarik kesimpulkan bahwa kepuasan kerja pada tenaga kependidikan di Institut Ilmu Al-Qur'an (IIQ) Jakarta adalah 95% dengan tingkat kepuasan kerjanya adalah sangat puas.

B. Saran

Berlandaskan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah dijabarkan, terdapat beberapa saran yang perlu penulis ajukan. Bagi tenaga kependidikan di Institut Ilmu Al-Qur'an (IIQ) Jakarta diharapkan dapat saling memahami dan mendukung antar rekan kerja melalui pemberian dukungan secara emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informatif selama berada di lingkungan kerja di Institut Ilmu Al-Qur'an (IIQ) Jakarta. Bagi pihak manajemen Institut Ilmu Al-Qur'an (IIQ) Jakarta, perlu untuk lebih meningkatkan dan menyempurnakan strategi sistem-sistem pengelolaan sumber daya manusia agar setiap tenaga kependidikan memiliki pemahaman untuk saling mendukung satu sama lain dalam melakukan proses kerja agar dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka di Institut Ilmu Al-Qur'an (IIQ) Jakarta. Bagi para peneliti selanjutnya diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat mengkondisikan subjek penelitian di satu ruang dan satu waktu agar lebih mudah untuk koordinasi dan pengumpulan data.

DAFTAR PUSTAKA

Ajzen, Icek. (2005). Attitudes, personality and behavior 2th edition. Buckingham Open University Press.

Ajzen. (1991). The Theory of Planned Behavior: Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50, 179-211. Diakses tanggal 5 Desember 2013, dari http://courses.umass.edu /psyc661/pdf/tpb.obhdp.pdf.

Ciputra, (2008). Quantum Leap: Bagaimana Entrepreneurship Dapat Mengubah Masa Depan Anda dan Masa Depan Bangsa, Cetakan Pertama. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Cummings, T.G. & Worley, C.G. (2005). Organization Development and Change : Eight Edition. Amerika: Thomson South Western

Fayolle, A., Gailly B. & Lassas-Clerc, N. (2006).Assessing the impact of entrepreneurship education programmes: A new methodology. Journal of European Industrial Training, 30 (9), 701-720.

Fishbein, Martin & Icek Ajzen. (1975). Belief, Attitude, Intention and Behavior : An Introduction to Theory And Research. London : Addison – Wesley Publishing Company.

Frazier, Barbara, and Linda S. Niehm (2008). "FCS Students' Attitudes and Intentions Toward Entrepreneurial Careers." Journal of Family and Consumer Sciences, 100 (2), 17-24.

Gorman, G., Hanlon, D., dan King, W. (1997). Some Research Perspectives on Entrepreneurship Education, Enterprise Education and Education for Small Business Management: A Ten-Year Literature Review. International Small Business Journal, 153 (3),56 -78. Hermina, U.N., Novieyana, S. & Zain, D. (2011). Pengaruh mata kuliah kewirausahaan terhadap minat mahasiswa menjadi wirausaha. Jurnal Eksos, 7 (2) , 130-141.

Gurbuz, G., & Aykol, S. (2008). Entrepreneurial intentions of young educated public in Turkey. Journal of Global Strategic Management, 4(1), 47-56.

Hendro. (2011). Dasar-dasar Kewirausahaan. Jakarta: Penerbit Erlangga

Hisrich, RD. and Michael P. Peters.(1998). Entrepreneurship, Starting, Develop-ing, and Managing a New Enterprise 2nd edition..USA:Irwin.

Hutchins, R.M. (1988). Grat Books of The Western World: Grat Ideas. Chicago: William Benton

Indarti, N & Rostiani, R. (2008). Intensi Kewirausahaan Mahasiswa: Studi Perbandingan antara Indonesia, Jepang, dan Norwegia. Yogyakarta: Jurnal Ekonomika dan Bisnis Indonesia, 23 (4), 1-26.

Indarti, N., & Kristiansen, S. (2003). Determinants Of Entrepreneurial Intention: The Case Of Norwegian Students. Gadjah Mada International Journal of Business, 5 (1), 79-95.

Kartini. (10 Desember 2012). Jumlah Pengangguran di Indonesia Bertambah. Pos Kota.

Kartono, K & Gulo, D. (1987). Kamus Psikologi. Bandung: Pionir Jaya.

Kolvereid, L., (1996). "Prediction of employment status choice intentions".Journal of Entrepreneurship Theory and Practice 21 (1), 47-57.

Krueger, N. F. dan A. L. Carsrud.(2000). Entrepreneurial intentions: applying the theory of planned behavior. Journal of Entrepreneurship & Regional Development, 5 (4), 315-330.

Merry, R. (2007). Mimpi Sejuta Dollar. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Mulyani, Endang.(2011). Model Pendidikan Kewirausahaan di Pendidikan Dasar dan Menengah. Jurnal Ekonomi & Pendidikan, 8 (1), April 2011, 1-18.

Munford, A. (1995). Learning Style and Mentoring.Journal of Industrial and Commercial Training, 27 (8), 4-7.

Nurseto, Tejo. Februari (2004). Strategi Menumbuhkan Wirausaha Kecil Menengah Yang Tangguh.Jurnal Ekonomi & Pendidikan, 1(1), 99-100.

Oosterbeek, H., Praag, M.V. & Ijsselstein, A. 2008. The impact of entrepreneurship, education on entrepreneurship, competencies and intentions: An evaluation of the junior achievement student mini-company program. Discussion Paper, No. 3641.

Ormrod, J. E. (1999). Human Learning (3rd ed). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall.

Priyanto & Sony Heru. (2002). Pengembangan Kewirausahaan dan Kapasitas Manajemen pada UKM Pertanian. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 3(3), 401-427.

Setyorini, dewi. (2008). Perilaku Kewirausahaan Pedagang Usaha Kecil di Kotamadya Semarang (studi komparasi multi etnis). Jurnal PsikodimensiaPsikodimensia : Kajian Ilmiah Psikologi, 7 (1), 1-11.

Sinha, T. N.(1996). "Human factors in entrepreneurship effectiveness". Journal of Entrepreneurship 5 (1): 23-29

Strategi Perguruan Tinggi Mewujudkan Entrepreneurial Campus.Diakses tanggal 9 Desember 2012 dari http://www.dikti.go.id/.

Sukidjo. (2009). Strategi Pengentasan Kemiskinan Pada PNPM Mandiri. Yogyakarta: FISE UNY

Sukidjo.(2012). Peran Pendidikan Kewirausahaan dalam Pemberdayaan Masyarakat Miskin Indonesia. Yogyakarta: Jurnal Economica 8 (1), 33-41.

Suryana. (2000). Kewirausahaan: pedoman praktis kita dan proses menuju sukses. Jakarta: Salemba Empat

Suryanto. (2011). Modal Psiko-Sosial dalam Membangun Kemandirian Bangsa. Diakses tanggal 15 Mei 2013, dari (http://unair.ac.id/unair_v1/gurubesar.unair.php?id=38).

Tempo, (http://www.tempo.co/read/news/2013/11/06/090527565/ Pengangguran-Naik-Jadi-739-Juta-Orang).

Turker, D.& Selcuk, S.S. (2008). Which factors affect entrepreneurial intention of university students?. Journal of European Industrial Training, 33(2),142-159.

LAMPIRAN

Data Hasil perhitungan kuesioner penelitian kepuasan kerja tenaga kependidikan di Institut Ilmu Al-Qur'an (IIQ)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
4	2	2	1	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	1	4	4	2	4	3	4	4	3	2	3
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
6	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	2	3	2	4	3	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4
8	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
9	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
10	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3
11	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
12	4	2	1	3	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	3	1	4	4	3	4	2	3	4	1	4	2	2	3	4
13	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4
14	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1
15	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
16	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4

Jakarta, 10-10-2017

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Responden

Di

Tempat

Assalamu 'alaikum warohmatullahi wabarokatuh

Sehubungan dengan penelitian tentang "**Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kependidikan di Institut Ilmu Al-Qur'an (IIQ) Jakarta**" Maka kami sebagai tim peneliti, memerlukan data dari responden yang berkenaan dengan hal tersebut.

Selanjutnya kami memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian ini dengan berpartisipasi mengisi kuesioner yang terlampir.

Demikian surat ini, kami sampaikan permohonan maaf apabila ada sesuatu yang tidak berkenan dalam proses pengumpulan data ini. Ucapan terima kasih kami sampaikan atas kerja sama yang terjalin.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Ketua tim Peneliti,

Dr. Esi Hairani, MPd

FORM KUISIONER TINGKAT KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI INSTITUT ILMU AL-QUR'AN (IIQ) JAKARTA

(Kuisioner ini diisi oleh tenaga kependidikan)

Petunjuk:

Pilihlah pernyataan dibawah ini yang menurut saudara/i paling sesuai dengan memberikan tanda centang (√) pada pilihan jawaban yang tersedia.

1. Periode waktu institusi memberi penghargaan

   ☐ Sangat Tidak Puas ☐ Tidak Puas ☐ Puas ☐ Sangat Puas

2. Bagi staf cara pimpinan mendukung saran kepada hasil kerja saya

   ☐ Sangat Tidak Puas ☐ Tidak Puas ☐ Puas ☐ Sangat Puas

3. Cara pimpinan dalam memberikan tanggapan terhadap keluhan dan keberatan bawahan

   ☐ Sangat Tidak Puas ☐ Tidak Puas ☐ Puas ☐ Sangat Puas

4. Kebijakan institusi terhadap pekerjaan yang diseleaikan secara tim

   ☐ Sangat Tidak Puas ☐ Tidak Puas ☐ Puas ☐ Sangat Puas

5. Keadaan sarana prasana dalam beribadah ditempat kerja saya

   ☐ Sangat Tidak Puas ☐ Tidak Puas ☐ Puas ☐ Sangat Puas

6. Adanya aturan penetapan aturan pemberhentian kerja (PHK)

   ☐ Sangat Tidak Puas ☐ Tidak Puas ☐ Puas ☐ Sangat Puas

7. Kebijakan institusi dalam menentukan bonus karyawan

   ☐ Sangat Tidak Puas ☐ Tidak Puas ☐ Puas ☐ Sangat Puas

8. Rekomendasi dari pimpinan atas unjuk kerja saya

   ☐ Sangat Tidak Puas ☐ Tidak Puas ☐ Puas ☐ Sangat Puas

9. Adil dalam kebijakan pendistribusiaan tugas dan hak

☐ Sangat Tidak Puas ☐ Tidak Puas ☐ Puas ☐ Sangat Puas

10. Atasan member kesempatan dalam member dukungan karyawan

☐ Sangat Tidak Puas ☐ Tidak Puas ☐ Puas ☐ Sangat Puas

11. Ketersediaan alat keamanan

☐ Sangat Tidak Puas ☐ Tidak Puas ☐ Puas ☐ Sangat Puas

12. Atasan dalam mengapresiasi pendapat

☐ Sangat Tidak Puas ☐ Tidak Puas ☐ Puas ☐ Sangat Puas

13. Aturan gaji sesuai golongan

☐ Sangat Tidak Puas ☐ Tidak Puas ☐ Puas ☐ Sangat Puas

14. Pimpinan mengambil kebijakan dalam kesejahteraan karyawan

☐ Sangat Tidak Puas ☐ Tidak Puas ☐ Puas ☐ Sangat Puas

15. Penetapan status karyawan pada institusi

☐ Sangat Tidak Puas ☐ Tidak Puas ☐ Puas ☐ Sangat Puas

16. Tersedianya jaminan asuransi kesehatan

☐ Sangat Tidak Puas ☐ Tidak Puas ☐ Puas ☐ Sangat Puas