

**HUBUNGAN TINGKAT KEPUASAN KERJA DENGAN KEGAIRAHAN
KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR POS GRESIK**

SKRIPSI

Oleh:

Muhammad Fila Rangga Kasih Savadi

06410105



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2011**

**HUBUNGAN TINGKAT KEPUASAN KERJA DENGAN KEGAIRAHAN
KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR POS GRESIK**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik
Ibrahim Malang Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Strata Satu Sarjana Psikologi (S. Psi)

Oleh:

Muhammad Fila Rangga Kasih Sayadi

06410105



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2011

HALAMAN PERSETUJUAN
HUBUNGAN TINGKAT KEPUASAN KERJA DENGAN KEGAIRAHAN
KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR POS GRESIK

SKRIPSI

Oleh:

Muhammad Fila Rangga Kasih Sayadi

06410105

Telah Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing,

Drs. H. Yahya, M.A

NIP. 19660518 199103 1 004

Pada Tanggal

Mengetahui:

Dekan Fakultas Psikologi,

Dr. H. Mulyadi, M.Pd I

NIP. 19550717 198203 1 005

HALAMAN PENGESAHAN
HUBUNGAN TINGKAT KEPUASAN KERJA DENGAN KEGAIRAHAN
KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR POS GRESIK

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh

Muhammad Fila Rangga Kasih Sayadi (06410105)

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 5 April 2011
dan telah dinyatakan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Strata Satu Sarjana Psikologi (S. Psi)

Pada Tanggal 5 April 2011

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

- | | | |
|--|-------------------------|-------|
| 1. <u>Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M. Ag</u>
NIP. 19730710 200003 1 002 | (Penguji Utama) | _____ |
| 2. <u>Drs. Zainul Arifin, M. Ag</u>
NIP. 19650606 199403 1 003 | (Penguji Ketua) | _____ |
| 3. <u>Drs. H. Yahya, MA</u>
NIP. 19660518 199103 1 004 | (Sekretaris/Pembimbing) | _____ |

Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi

Dr. H. Mulyadi, M. Pdi
NIP. 19550717 198203 1 005

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Fila Rangga Kasih Sayadi

NIM : 06410105

Fakultas : Psikologi

Judul Skripsi : HUBUNGAN TINGKAT KEPUASAN KERJA DENGAN KEGAIRAHAN
KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR POS GRESIK

Menyatakan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada suatu perguruan tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya, juga tidak terdapat kata atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Malang, 25 Maret 2011

Peneliti,

Muhammad Fila Rangga Kasih Sayadi

06410105

MOTTO

“BERJUANGLAH, JANGAN BERMALAS-MALASAN!!! DAN JANGANLAH MENJADI
ORANG YANG LEMAH, SESUNGGUHNYA ORANG YANG JATUH DALAM
PENYESALAN ADALAH ORANG YANG BERMALAS-MALASAN”

(Al-Mahfudzot)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini peneliti persembahkan kepada:

1. Allah SWT yang telah memberi kenikmatan serta kekuatan jiwa dan raga dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Orang tua tercinta, ayah dan ibu yang senantiasa memberikan motivasi dan do'a dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Saudara-saudaraku tersayang yang secara tidak langsung juga ikut mendoakan agar selalu diberi kemudahan dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Segenap dosen-dosen Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan bekal ilmu dan dedikasinya selama di bangku perkuliahan.
5. Keluarga Besar Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Korkom UIN Malang, terutama Komisariat Psikologi atas kesempatan yang diberikan untuk menambah pengalaman berorganisasi.
6. Keluarga Besar Laboratorium Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan tambahan ilmu dan motivasi kepada penulis.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah dengan selesainya penelitian ini, peneliti mengucapkan puji syukur ke hadirat Allah SWT, semoga limpahan rahmat selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga serta para sahabat yang telah membawa kekuatan iman dan islam. Ucapan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya peneliti haturkan kepada:

1. Bapak Prof. DR. H. Imam Suprayogo selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Mulyadi M.Pdi selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Drs. H. Yahya, MA, selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan tenaga dengan penuh kesabaran untuk memberikan arahan, bimbingan, dan bantuan kepada peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.
4. Bapak Kepala Kantor Pos Gresik yang telah bersedia memberi izin peneliti untuk melakukan penelitian di tempatnya.
5. Kedua Orangtua yang selalu mendo'akan peneliti semoga diberi kelancaran dalam mengerjakan penelitian, serta saudara-saudara dan my beloved yang senantiasa ada untuk memotivasi peneliti.
6. Tante Lina yang telah memberi kemudahan dan bersedia membantu peneliti dalam melaksanakan penelitian di Kantor Pos Gresik
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan bekal ilmu dan dedikasinya selama menempuh bangku perkuliahan, terutama kepada Bapak Andik Rony Irawan yang telah memberi peneliti inspirasi, motivasi dan pengalaman yang lebih kepada peneliti.
8. Segenap Staff Fakultas Psikologi yang telah sedia membantu kelancaran dalam melakukan penelitian.
9. Kawan-kawan seperjuangan di organisasi Himpunan Mahasiswa Islam, khususnya Komisariat Psikologi UIN Malang yang telah memberi banyak pengalaman peneliti dalam berorganisasi.

10. Teman-teman angkatan 2006 Fakultas Psikologi yang telah bersama-sama menimba ilmu dari awal hingga akhir akademik.

11. Semua pihak yang turut membantu penyusunan penelitian ini. Semoga amal baik bapak/ibu/saudara mendapat penghargaan yang setimpal dari Allah SWT.

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan, dan kepada beliau-beliau yang banyak membantu dalam rangka penyelesaian penelitian ini, peneliti hanya mampu mengucapkan banyak terima kasih, semoga Allah SWT memberikan balasan pahala yang melimpah. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan bagi pengembangan perusahaan, serta para pembaca umumnya. Amin.

Malang, 24 Maret 2011

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
HALAMAN ABSTRAK	xii

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7

BAB II : KAJIAN TEORI

A. Tingkat Kepuasan Kerja.....	8
1. Definisi Kepuasan Kerja	8
2. Teori-teori Kepuasan Kerja.....	10
3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	12
4. Aspek-aspek Pengukuran Kepuasan Kerja	20
B. Kegairahan Kerja	38
1. Definisi Kegairahan Kerja.....	38
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gairah Kerja.....	40
3. Unsur-unsur Kegairahan Kerja.....	42

4. Aspek-aspek Gairah Kerja	50
5. Cara Meningkatkan Semangat dan Gairah Kerja.....	52
C. Kajian Keislaman.....	54
D. Hubungan Tingkat Kepuasan Kerja Dengan Gairah Kerja.....	56
E. Hipotesis	57

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian.....	58
B. Definisi Operasional	58
C. Populasi dan Sampel	59
D. Metode Pengumpulan Data.....	59
E. Validitas dan Reliabilitas	61
F. Analisis Data	62

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian.....	65
B. Hasil Penelitian	67
1. Pelaksanaan Penelitian	67
2. Uji Hasil Validitas	67
3. Uji Hasil Reliabilitas	68
4. Prosentase Kategorisasi Tingkat Kepuasan Kerja dan Gairah Kerja .	69
5. Pengujian Hipotesa.....	71
C. Pembahasan.....	72
1. Tingkat Kepuasan Kerja.....	72
2. Kegairahan Kerja.....	73
3. Hubungan Antara Persepsi Tingkat Kepuasan Kerja Dengan Gairah Kerja Pegawai	74

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan	76
B. Saran	77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Tabulasi Ayat tentang Konsep Kepuasan Kerja
Tabel 2.2	Tabulasi Ayat tentang Konsep Kegairahan Kerja
Tabel 3.1	Blue Print Skala Kepuasan Kerja
Tabel 3.2	Blue Print Skala Kegairahan Kerja
Tabel 4.1	Ketenagaan Pegawai Kantor Pos Gresik
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Skala Tingkat Kepuasan Kerja
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Skala Kegairahan Kerja
Tabel 4.4	Reliabilitas Tingkat Kepuasan Kerja Dengan Kegairahan Kerja
Tabel 4.5	Kategori Tingkat Kepuasan Kerja
Tabel 4.6	Kategori Tingkat Kegairahan Kerja
Tabel 4.7	Korelasi Tingkat Kepuasan Kerja Dengan Kegairahan Kerja Pegawai

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Angket Penelitian
Lampiran II	Data Mentah Penelitian
Lampiran III	Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Melalui SPSS 15.00 <i>for windows</i>
Lampiran IV	Analisis Data Dengan Korelasi Produk Moment Melalui SPSS 15.00 <i>for windows</i>
Lampiran V	Lembar Konsultasi

ABSTRAK

Rangga, Muhammad Fila K S. 2011. *Hubungan Tingkat Kepuasan Kerja Dengan Kegairahan Kerja Pegawai di Lingkungan Kantor Pos Gresik*. Skripsi, Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Drs. H. Yahya, MA.

Kata Kunci: Tingkat Kepuasan Kerja, Kegairahan Kerja

Kebutuhan untuk mendapatkan kenyamanan dalam bekerja merupakan kebutuhan yang wajib untuk setiap pegawai. Kepuasan dan gairah dalam bekerja juga salah satu yang dapat membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Faktor dari kepuasan kerja terdiri dari kondisi kerja, atasan, rekan kerja, promosi dan gaji. Sedangkan faktor prestasi kerja, tanggung jawab, kerjasama dan disiplin kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi gairah kerja seseorang. Penelitian ini merumuskan suatu masalah tentang (1) Bagaimana tingkat kepuasan kerja pegawai di lingkungan Kantor Pos Gresik? (2) Bagaimana tingkat kegairahan kerja pegawai di lingkungan Kantor Pos Gresik? (3) Adakah hubungan tingkat kepuasan kerja dengan kegairahan kerja di lingkungan Kantor Pos Gresik?

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pos Gresik dengan tujuan penelitian adalah untuk (1) mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai di lingkungan Kantor Pos Gresik, (2) mengetahui tingkat kegairahan kerja pegawai di lingkungan Kantor Pos Gresik, (3) membuktikan adanya hubungan tingkat kepuasan kerja dengan kegairahan kerja pegawai di lingkungan Kantor Pos Gresik.

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 12 dan 14 Maret 2011 di Kantor Pos Gresik. Pendekatan dalam penelitian ini adalah melalui pendekatan penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Selain itu, peneliti juga melakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen dengan bantuan program SPSS versi 15.00 for windows. Untuk mencari korelasi antara dua variabel yang diajukan, peneliti menggunakan metode korelasi. Penelitian ini menggunakan 33 responden dari 50 responden sebagai populasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap gairah kerja pegawai Kantor Pos Gresik. Ditunjukkan dengan hasil bahwa tentang kepuasan kerja sebanyak 4 orang atau 12% menilai kepuasan kerja yang ada sudah baik, sebanyak 27 orang atau 81% menilai kepuasan kerja berada pada kategori sedang, dan sebanyak 2 orang atau 7% menilai bahwa kepuasan kerja yang ada di kantor pos rendah. Kemudian, pada skala gairah kerja sebanyak 5 orang atau 15% menilai gairah kerja pegawai sudah baik, sebanyak 25 orang atau 75% menilai bahwa gairah kerja pegawai berada pada kategori sedang, dan sebanyak 3 orang atau 10% menilai gairah kerja pegawai rendah. Dan dari hasil analisis diketahui dari 25 aitem skala tingkat kepuasan kerja yang diujicobakan terdapat 20 aitem yang valid dengan nilai reliabilitas sebesar 0, 896. Sedangkan dari 25 aitem skala gairah kerja terdapat 19 aitem yang valid dengan nilai reliabilitas sebesar 0, 873. Dari hasil korelasi yang dicari ditemukan bahwa korelasi antara tingkat kepuasan kerja dengan gairah kerja adalah sangat tinggi, hal ini ditunjukkan dengan uji korelasi bivariat dengan hasil korelasi 0, 985 dengan artian korelasi yang sangat signifikan.

ABSTRACT

Rangga, Muhammad Fila K S. 2011. *The Relation of Job's Satisfaction Level with Job Enthusiasm Officer in Environment of Gresik Post Office*. Thesis. Faculty of Psychology Islamic State University Maulana Malik Ibrahim Malang. Advisor: Drs. H. Yahya, MA.

Key words: The Satisfaction Level of Job, Job Enthusiasm

The requirement to get comfortable in working which is obliged to each officer. Satisfaction and enthusiasm in working also one other can make comfortable for officers in working. The Factor of job satisfaction consist the work condition, supervision, partner, salary and promotion. While work capacity factors, responsibility, discipline and cooperation represent factors influencing enthusiasm work someone. This research discussed about (1) How level of job satisfaction officer in environment of Gresik Post Office? (2) How level of job enthusiasm officer in environment of Gresik post Office? (3) Are there relation level of job satisfaction with job enthusiasm officer in environment of Gresik Post Office?

This research located in Gresik Post Office, which determined to (1) find out level of job satisfaction officer in environment Gresik Post Office, (2) find out level of job enthusiasm officer in environment Gresik Post Office, (3) to prove relation level of job satisfaction with job enthusiasm officer in environment of Gresik Post Office.

This research is conducted on 12 and 14 March 2011 in Gresik Post Office. The Approach in this research[is] passed the quantitative research approach. The Research method is used data collecting by using Questioners. Besides, researcher also test and validity of reliability instrument constructively program of SPSS version 15.00 for windows. The correlation among two variables is taken, researcher used the correlation method. This research used 33 responders from 50 responders as population.

The Result of research showed that satisfaction level of job have influence which are positive to enthusiasm work officer of Gresik Post Office. Shown with result of that about job satisfaction counted 4 people or 12% assessing satisfaction of existing job have goodness, counted 27 people or 81% assessing job satisfaction reside in category, and counted 2 people or 7% assessing that job satisfaction is low in Gresik Post Office. Then, the enthusiasm scale of work counted 5 people or 15% assessing enthusiasm work officer have goodness, counted 25 people or 75% assessing that enthusiasm work officer reside in category, and counted 3 people or 10% assessing enthusiasm work low-civil servant. And from result of analysis is known from 25 scale aitem level satisfaction of job which is experimented, there are 20 valid aitem with value of reliabilitas equal to 0, 896. While from 25 enthusiasm scale aitem work there are 19 valid aitem with value of reliabilitas equal to 0, 873. From the result of corelation search to be found that correlation among level satisfaction of job with job enthusiasm is very high, this matter is shown with bivariate correlation test with result of correlation 0, 985 that means very significant corelation.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki arti penting dalam menggerakkan jalannya perusahaan maupun instansi berkembang menjadi sebuah perusahaan atau instansi yang dikenal dan dipercaya oleh masyarakat luas untuk menggunakan jasa atau produk yang ditawarkannya. Terdapat persaingan yang terjadi pada instansi maupun perusahaan demi tercapainya arah dan tujuan yang diinginkan. Demi mewujudkan arah dan tujuan yang akan dicapai, perusahaan maupun instansi terkait haruslah mampu memperhatikan karyawan atau pegawai yang bekerja. Apakah pegawai atau karyawannya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang diembannya, atau sebaliknya pegawai atau karyawannya belum merasa puas dengan pekerjaan yang diembannya. Terkadang para pegawai atau karyawan belum begitu puas dengan pekerjaan yang sedang dikerjakannya, sehingga nanti akan berakibat pada gairah kerjanya. Apabila pegawai atau karyawan belum begitu puas dengan pekerjaannya dan nantinya berakibat pada gairah kerjanya, maka perusahaan maupun instansi tersebut tidak akan mampu memperoleh arah dan tujuan yang diinginkannya.

Kepuasan kerja bisa didapat salah satunya dari pemberian gaji atau upah, gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku dan juga rekan kerja setempat. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai

yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai atau karyawan pada instansi maupun perusahaan tersebut sangat mempengaruhi gairah kerjanya. Seperti yang dirasakan oleh instansi yang bekerja di bidang jasa yaitu jasa pengiriman surat menyurat dan pengiriman barang di Kantor Pos khususnya di Kota Gresik, disini terdapat fenomena yang mana para pegawainya belum begitu puas dengan pekerjaannya, sehingga berakibat pada gairah kerjanya.

Sebagaimana yang diketahui di lingkungan kerja Kantor Pos di seluruh Indonesia menawarkan jasa yang saat ini kurang begitu diminati oleh sejumlah konsumen. Jasa surat menyurat dan pengiriman barang sekarang lebih didominasi dengan adanya alat telekomunikasi serba canggih seperti *hand phone* yang dalam waktu sebentar saja dapat memudahkan mengirim pesan tanpa melalui jasa pengiriman di Kantor Pos, juga termasuk pengiriman barang sudah didominasi dengan adanya pengiriman kilat seperti tiki, yang mana dalam pengirimannya hanya membutuhkan waktu sebentar untuk dapat sampai ke alamat yang dituju, lain halnya dengan jasa pengiriman melalui Kantor Pos yang membutuhkan waktu cukup lama untuk sampai ke alamat yang dituju. Oleh karena itu jasa pengiriman pesan melalui surat dan jasa pengiriman barang kurang begitu diminati oleh konsumen. Konsumen lebih memilih jasa pengiriman yang cepat proses pengirimannya dan sampai tujuan sesuai dengan waktu yang diinginkan.

Kantor Pos yang bergerak di bidang jasa memiliki pegawai atau karyawan yang direkrut berdasarkan kompetensi bidangnya masing-masing. Jumlah pegawai

atau karyawan tiap-tiap daerah tidak sama jumlahnya. Semua itu diambil berdasarkan kebutuhan yang memang perlu penggunaannya, dan juga berdasarkan atas jumlah kuota yang dibutuhkan. Setiap pegawai yang telah bekerja pada Kantor Pos memiliki kepuasan kerja tersendiri. Setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu atau pegawai. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya. Sama halnya dengan yang dirasakan pegawai Kantor Pos di daerah Gresik, dimana kepuasan kerja mereka dinilai dari seberapa besar kompensasi atau upah yang didapatkan berdasarkan tingkat jabatan kepegawaiannya.

Pegawai Kantor Pos yang berada di Gresik dalam mendapatkan gaji atau upah dibedakan berdasarkan pada kepangkatan kepegawaiannya. Bagi pegawai yang memiliki tingkat kepangkatan yang lebih tinggi, maka gaji atau upah yang didapat akan lebih besar dibandingkan dengan tingkat di bawahnya. Salah satu yang dapat membuat kepuasan kerja pegawai Kantor Pos adalah perbedaan tingkat gaji atau upah yang diberikan. Sesuai dengan tingkatan motivasi manusia yang dikemukakan oleh Maslow, maka gaji atau upah termasuk pada kebutuhan dasar. Akan tetapi gaji atau upah bukan merupakan faktor utama yang menyebabkan pegawai atau karyawan itu memperoleh kepuasan dalam pekerjaannya. Good Watson memberi komentar : “Bahwasannya dengan memberikan gaji atau upah yang cukup tinggi belum tentu menjamin adanya

kepuasan kerja bagi karyawan”. Sama halnya apa yang dikatakan oleh Hullin, 1966 : “Gaji atau upah hanya memberikan kepuasan sementara karena kepuasan terhadap gaji atau upah sangat dipengaruhi oleh kebutuhan dan nilai orang yang bersangkutan”.¹

Tingkat kepuasan kerja pegawai Kantor Pos di Gresik tidak hanya didasarkan pada sistem gaji atau upah yang diberikan, akan tetapi didasarkan pula pada hubungan sosial di antara pegawainya. Diantara sesama pegawai kurang mampu berkomunikasi dengan baik, sehingga dalam bekerja kurang memperdulikan kepentingan orang lain. Tingkat kepuasan para pegawai haruslah diperhatikan oleh pihak Kantor Pos, karena tingkat kepuasan nanti juga menjadi bagian dari gairah kerjanya. Gairah kerja pegawai ada kaitannya dengan tingkat kepuasan kerja pegawai. Apabila pegawai telah memperoleh kepuasan dalam pekerjaannya, maka mereka akan memiliki kegairahan dalam pekerjaannya. Demikian juga sebaliknya, apabila pegawai tidak memperoleh kepuasan dalam pekerjaannya, maka mereka tidak akan memiliki kegairahan dalam pekerjaannya.

Kegairahan kerja pegawai adalah sikap dan perilaku pegawai yang menggambarkan perasaannya dengan semangat terhadap pekerjaan dan hubungan kerjanya dengan mendapatkan kepuasan bekerja dalam usaha mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Jadi disini kegairahan kerja ditentukan dengan bagaimana pegawai berperilaku dan bertindak terhadap pekerjaannya, apakah pegawai itu sesuai dengan pekerjaannya dan semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Kegairahan kerja pegawai itu juga ditentukan dengan sejauh mana

¹ Moh. As'ad .*“Psikologi Industri”*. Jogjakarta: Liberty. 1998. Hal. 112-113

dia memperoleh kepuasan dalam pekerjaannya. Jika pegawai tidak memperoleh kepuasan kerja maka gairah kerjanya juga akan cenderung berkurang. Kegairahan kerja juga tidak dapat dipisahkan begitu saja dengan masalah disiplin, kerjasama, keamanan, cara kerja, dan lain-lain. Meningkatnya kegairahan kerja tersebut merupakan hasil dari tingginya rasa disiplin, kerjasama, kemauan, dan lain-lain yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan.²

Menurut Zainun, menjelaskan bahwasannya salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kegairahan kerja pegawai adalah kepuasan para pekerja terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.³ Kegairahan kerja pegawai memang sewajarnya dipengaruhi oleh tingkat kepuasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Akan tetapi masih terdapat banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kegairahan kerja pegawai, diantaranya adalah gaji atau kompensasi yang diberikan, suasana kerja, sifat pekerjaan, teman sejawat dan faktor-faktor lainnya. Di Kantor Pos yang berada di Gresik ditemukan bahwasannya salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kegairahan kerja pegawai adalah adanya tingkat kepuasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang muncul tersebut, maka penelitian yang akan diambil dan diteliti oleh peneliti adalah mengenai “Hubungan Antara Tingkat Kepuasan Kerja Dengan Gairah Kerja Pegawai di Lingkungan Kantor Pos Gresik”.

² Sirait. *“Psikologi yang Efektif Untuk Pimpinan”*. Jakarta: PT. Prakarsa Satria Utama. 1981. Hal. 190

³ Buchari Zainun. *“Manajemen dan Motivasi”*. Jakarta: Balai Aksara. 1984. Hal. 90

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja pegawai di lingkungan Kantor Pos Gresik?
2. Bagaimana tingkat gairah kerja pegawai di lingkungan Kantor Pos Gresik?
3. Adakah hubungan tingkat kepuasan kerja dengan gairah kerja pegawai di lingkungan Kantor Pos Gresik?

C. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai di Lingkungan Kantor Pos Gresik.
2. Untuk mengetahui tingkat gairah kerja pegawai di Lingkungan Kantor Pos Gresik.
3. Untuk membuktikan adanya hubungan tingkat kepuasan kerja terhadap gairah kerja pegawai di Lingkungan Kantor Pos Gresik.

D. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumbangsih maupun sebagai kontribusi yang bermanfaat bagi perkembangan psikologi industri dan organisasi serta psikologi terapan lainnya.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Lembaga, penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Kantor Pos Gresik dalam meningkatkan kepuasan kerja para pegawainya untuk mendapatkan gairah dalam pekerjaannya.
- b. Bagi Peneliti, penelitian ini merupakan sarana untuk mempertajam nilai-nilai keilmuan yang telah diperoleh selama menjalankan tugas menjadi seorang mahasiswa, khususnya mahasiswa Psikologi dan juga sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- c. Bagi Universitas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta referensi kepustakaan bagi Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Tingkat Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya gairah kerja pada pegawai atau karyawan. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya.

Menurut Spector (dalam Yuwono dkk, 2005) kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan umum tentang pekerjaan atau juga sebagai hubungan konstelasi dari sikap tentang berbagai aspek pekerjaan. Aspek pekerjaan yang dimaksud meliputi kompensasi, pengawasan penyelia, ciri-ciri intrinsik pekerjaan, teman sekerja, jaminan kerja, dan kesempatan berprestasi. Kovach (dalam Yuwono dkk, 2005) yang mengartikan kepuasan kerja sebagai keadaan yang menyenangkan bagi seseorang sebagai akibat telah sesuainya nilai-nilai diri dengan pekerjaannya bahkan telah diaplikasikan dengan baik.

Tiffin (1958), berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja,

kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan.⁴ Menurut Wexley & Yukl (1977), yang disebut kepuasan kerja ialah “is the way an employee feels about his her job” yang berarti kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan.⁵ Kemudian oleh Vroom (1964) dikatakan sebagai refleksi dari job attitude yang bernilai positif.⁶ Menurut Jewell dan Siegall (1998) kepuasan kerja adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja, yang merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang bermacam-macam. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut cara karyawan memandang pekerjaan mereka.⁷

Kemudian Blum (1956), mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja.⁸ Hal ini merupakan suatu kondisi yang subyektif dari keadaan diri seseorang sehubungan dengan senang atau tidak senang sebagai akibat dari dorongan atau kebutuhan yang ada pada dirinya dan dihubungkan dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja adalah erat kaitannya dengan apa yang diharapkan karyawan dari pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan.

Mangkunegara (1993), mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari karyawan yang

⁴ Moh. As'ad. *“Psikologi Industri”*. Jogjakarta: Liberty. 1998. Hal. 104

⁵ Ibid hal. 104

⁶ Ibid hal. 104

⁷ Ibid hal. 105

⁸ Ibid hal. 105

berhubungan dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan, sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan dan sebagainya. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, karyawan akan merasa tidak puas.⁹

Berdasarkan pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan dan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, kondisi, situasi kerja, interaksi dan peran karyawan dalam lingkungan kerja yang berkaitan dengan kebutuhan yang akan dicapai dengan kenyataan yang ada.

2. Teori-teori Tentang Kepuasan Kerja :

Menurut Wexley & Yukl (2003) dalam bukunya Veithzal Rifa'i, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam :

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang

⁹ Mangkunegara. "*Psikologi Perusahaan*". Bandung: Trigenda Karya. 1993. Hal.175

akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai dari karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti gaji/upah, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

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

Prinsip dari teori ini ialah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda (Herzberg, 1966). Kepuasan dan

ketidakpuasan kerja itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhi faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari : gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

3. Faktor-faktor tentang Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg (1959), ada beberapa faktor yang menyebabkan sikap karyawan menjadi puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Dari analisa yang dilakukan terhadap data yang terkumpul, Herzberg menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja.

- a. Motivator Factor, *Motivator factor* berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Jadi berhubungan dengan *job*

content atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan. Faktor-faktor yang termasuk di sini adalah:

- 1) *Achievement* (keberhasilan menyelesaikan tugas)
- 2) *Recognition* (penghargaan)
- 3) *Work it self* (pekerjaan itu sendiri)
- 4) *Responsibility* (tanggung jawab)
- 5) *Possibility of growth* (kemungkinan untuk mengembangkan diri)
- 6) *Advancement* (kesempatan untuk maju)

Herzberg (1959) berpendapat bahwa, hadirnya faktor-faktor ini akan memberikan rasa puas bagi karyawan, akan tetapi pula tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan.

b. Hygiene Factor, *Hygiene factor* ini adalah faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan; berhubungan dengan *job context* atau aspek ekstrinsik pekerja. faktor-faktor yang termasuk di sini adalah:

- 1) *Working condition* (kondisi kerja)
- 2) *Interpersonal relation* (hubungan antar pribadi)
- 3) *Company policy and administration* (kebijaksanaan perusahaan dan pelaksanaannya)
- 4) *Supervision technical* (teknik pengawasan)
- 5) *Job security* (perasaan aman dalam bekerja)

Menurut Herzberg (1959), perbaikan terhadap faktor-faktor ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan

menimbulkan kepuasan kerja karena ini bukan sumber kepuasan kerja.

Prinsip dasar dari dinamika faktor ini adalah sebagai berikut:

- 1) *Hygiene factor* dapat mencegah atau membatasi ketidakpuasan kerja, tetapi tidak dapat memperbaiki kepuasan kerja.
- 2) Perbaikan dalam *motivator factor* dapat mencegah ketidakpuasan kerja, tetapi tidak dapat mencapai kepuasan kerja.

Harold E Burt mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja, antara lain :

- 1) Faktor hubungan antar karyawan, antara lain :
 - Hubungan antar manager dengan karyawan
 - Faktor fisis dan kondisi kerja
 - Hubungan sosial diantara karyawan
 - Sugesti dari teman sekerja
 - Emosi dan situasi kerja
- 2) Faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan :
 - Sikap orang terhadap pekerjaannya
 - Umur orang sewaktu bekerja
 - Jenis kelamin
- 3) Faktor-faktor luar, yang berhubungan dengan :
 - Keadaan keluarga karyawan
 - Rekreasi

- Pendidikan¹⁰

Pendapat lain dikemukakan oleh Ghiselli & Brown (1950), mengemukakan ada lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

1. Kedudukan (posisi)

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada karyawan yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat (golongan)

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan), sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.

3. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur diantara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 sampai 45 tahun adalah umur-umur yang biasa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

4. Jaminan finansial dan jaminan sosial

5. Mutu pengawasan

¹⁰ Moh. As'ad. "*Psikologi Industri*". Jogjakarta: Liberty. 1998. Hal. 112

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja (*sense of belonging*).¹¹

Menurut Blum (1956), faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Faktor individu, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan dilakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.¹²

Menurut Burt (Anoraga, 1992) faktor yang menentukan terbentuknya kepuasan kerja adalah :

¹¹ Ibid hal. 112-113

¹² Ibid hal. 114

- a. Lingkungan, terdiri dari tingkat pekerjaan, isi pekerjaan, pimpinan yang penuh perhatian, kesempatan promosi dan interaksi sosial dan bekerja dalam kelompok.
- b. Faktor individual, terdiri dari jenis kelamin, lamanya bekerja dan tingkat pendidikan.
- c. Rasa aman merupakan situasi tentram dalam kerja, rasa bebas dari tekanan kebijaksanaan, jaminan dan kelangsungan pekerjaan yang dirasakan pekerja.
- d. Kondisi kerja merupakan kenyamanan ruang kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi aktivitas kerja, luas sempitnya ruangan, pergantian udara, terbuka dan tertutupnya ruangan dan suasana ketenangan kerja.
- e. Waktu istirahat, maksudnya adalah istirahat yang resmi diberikan perusahaan, yang tidak resmi yang dibutuhkan oleh pekerja.¹³

Menurut pendapat Gilmer (dalam bukunya M. As'ad 2004), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

- b. Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

¹³ Panji Anorogo. *"Psikologi Kerja"*. Jakarta: Rineka Cipta. 1992. Hal. 50

c. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

d. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

e. Pengawasan

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.

f. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g. Kondisi kerja

Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin dan tempat parkir.

h. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

j. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.¹⁴

Dari berbagai pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor psikologik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

¹⁴ Moh. As'ad. "*Psikologi Industri*". Yogyakarta: Liberty. 1998. Hal. 114-115

3. Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4. Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan soisal, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

4. Aspek-aspek Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Jewell dan Siegall (1998) beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja:

- a. Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
- b. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.
- c. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

- d. Aspek finansial berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja dalam Teori Herzberg, yaitu:

1. Kondisi Kerja (*Work Condition*)

Kondisi kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Pencapaian visi dan misi perusahaan tidak dapat dilaksanakan secara efektif bilamana tidak didukung dengan kondisi kerja yang menyenangkan. Kondisi kerja adalah “keadaan lingkungan atau tempat seseorang karyawan dalam bekerja yang dapat mempengaruhi dalam semangat kerja, yang meliputi kondisi fisik dan kondisi non fisik” (Nitisemito, 2000)¹⁵. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah “lingkungan yang bersih, penerangan yang cukup, pertukaran udara yang baik, jaminan terhadap keamanan, tingkat kebisingan, hubungan kerja yang harmonis” (Nitisemito, 2000)¹⁶. Kondisi kerja yang baik akan mendorong karyawan senang bekerja dan meningkatkan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas. Mewujudkan kondisi kerja yang baik, memerlukan keikhlasan pengorbanan bagi semua pihak. Sedangkan keikhlasan

¹⁵ Alex Nitisemito. “*Manajemen Personalia*”. Jakarta: Ghalia. 2002. Hal. 183

¹⁶ Ibid, hal.183

pengorbanan sangat diwarnai oleh kesejahteraan seseorang (karyawan) terutama gaji dan tunjangan-tunjangan lainnya (kompensasi).

2. Pemimpin/Kepemimpinan(*Supervision*)

Pemimpin merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Adapun beberapa definisi mengenai pemimpin antara lain:

- a. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan-kecakapan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.
- b. Menurut Henry Pratt Fairchild, pemimpin adalah seseorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, menunjukkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain, atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi.
- c. John Gage Allee menyatakan: “*Leader. . .a guide, a konduktor, a komander* (pemimpin itu ialah pemandu, penunjuk, penuntun, komandan).
- d. Pemimpin ialah kepala aktual dari organisasi partai di kota, dusun atau subdivisi-subdivisi (bagian-bagian) lainnya. Sekalipun dia itu secara nominal (pada namanya) saja dipilih secara langsung atau tidak langsung

oleh pemilih-pemilih/pemberi suara partai, secara aktual dia itu sering dipilih oleh satu klik kecil atau supervisor langsung dari partai.¹⁷

Dari beberapa definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya Pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran tertentu.

Kepemimpinan merupakan aspek pengelolaan yang penting. Sesungguhnya kemampuan untuk memimpin secara efektif merupakan salah satu kunci untuk menjadi manajer yang efektif. Melalui fungsi memimpin, para manajer akan membantu individu-individu memuaskan kebutuhannya dan menggunakan potensi diri serta pada waktu yang sama memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan itu sendiri merupakan “suatu upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan untuk memotivasi orang-orang mencapai tujuan tertentu” (Gibson, Ivancevich, Donnely dalam Handoko, 2001:334).

Organisasi yang berhasil memiliki sebuah ciri utama yang membedakan dengan organisasi yang tidak berhasil, yaitu kepemimpinan yang dinamis dan efektif (Paul Harsey, Ken Blanchard dalam Ardiani, 1999:98). Kepemimpinan yang efektif merupakan prasyarat utama bagi kelangsungan

¹⁷ Panji Anorogo, Ninik Widayanti. *“Psikologi Dalam Perusahaan”*. Jakarta: Rineka Cipta. 1993. Hal.114

hidup dan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa kepemimpinan yang efektif maka hubungan antara tujuan perseorangan dengan tujuan organisasi menjadi renggang. Keadaan ini menimbulkan suatu situasi dimana perusahaan bekerja mencapai tujuannya sendiri, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien. Agar dapat efektif dalam memimpin, masing-masing pemimpin perlu mempergunakan berbagai gaya kepemimpinan yang berbeda sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi.

Gaya kepemimpinan yang manapun dapat efektif atau tidak efektif tergantung pada tanggapan terhadap gaya tersebut dalam situasi tertentu. Pemimpin yang efektif harus mampu mengadaptasi gaya perilaku mereka terhadap kebutuhan pengikut dan situasi. Manajer perlu mengadaptasi gaya perilaku kepemimpinan mereka untuk memenuhi tuntutan situasi tertentu dan kebutuhan pengikut mereka, maka cenderung akan makin efektif pula mereka dalam upaya mencapai tujuan pribadi dan organisasi.

Seseorang ahli yang bernama Blake dan Mutton mengemukakan 5 macam gaya kepemimpinan diantaranya adalah:

1. Gaya kepemimpinan terburuk (Tipe Disertur). Pemimpin seperti ini kurang perhatian baik terhadap produksi maupun terhadap manusia.
2. Gaya kepemimpinan yang berorientasi terhadap manusia (Tipe Missionary). Gaya kepemimpinan semacam ini bersifat suka menolong, terbuka, lemah lembut dan ramah. Tapi kurang sekali perhatiannya terhadap produksi.

3. Gaya kepemimpinan yang berorientasi terhadap produksi (Tipe Otokrat). Tipe pemimpin seperti ini kebalikannya dari tipe missionary. Tipe pemimpin otokrat sifatnya otoriter, sombong, keras kepala, perhatian terbesar hanya terhadap produksi, sedang perhatian terhadap manusia sangat rendah.
4. Tipe kepemimpinan yang kompromis. Tipe pemimpin semacam ini perhatian terhadap produksi maupun terhadap manusia seimbang, tapi pemimpin ini berpandangan sempit dan mencari yang menguntungkan, tidak mempunyai keputusan dan hanya memikirkan jangka pendek saja.
5. Tipe pemimpin eksekutif. Tipe pemimpin ini merupakan puncak dari gaya kepemimpinan. Sifat pemimpin seperti ini adalah berpandangan jauh dan dapat memberikan motivasi pada anak buah.¹⁸

3. Teman sekerja (*Workers*)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Teman kerja di kantor dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Jika tak bisa membangun hubungan baik dengan

¹⁸ Panji Anorogo, Ninik Widayanti. "*Psikologi Dalam Perusahaan*". Jakarta: Rineka Cipta. 1993. Hal.125-126

rekan sejawat di kantor, anda tak akan bisa menjalankan pekerjaan sesuai keinginan. Kenyataannya, hubungan kerja yang efektif dengan rekan kerja adalah dasar bagi kepuasan kerja dan karier Anda. Sebegitu pentingnya hubungan yang baik dan efektif ini, karena hal tersebut berkaitan dengan promosi atau peningkatan karier, kenaikan gaji, dan kepuasan kerja.

The Gallup Organization, organisasi yang sering meneliti tentang dunia kerja, melakukan analisis tentang indikator kepuasan kerja. Organisasi ini menemukan fakta bahwa jika Anda bekerja dengan seorang yang cocok dengan Anda, seseorang yang menjadi teman baik Anda, maka Anda akan mendapatkan kepuasan kerja seperti yang Anda harapkan. Dari analisis ini, The Gallup juga menemukan fakta bahwa banyak supervisor perusahaan yang tidak bisa menjalin hubungan baik dengan rekan kerja atau bawahannya. Mereka kebanyakan mengumpulkan data dan memanfaatkan tersebut untuk mencari kesalahan karyawan lainnya. Mereka sangat bersemangat untuk mengidentifikasi masalah, tetapi enggan menawarkan solusinya. Tepat saat seseorang dari mereka meminta kenaikan jabatan atau kenaikan gaji, maka tak ada seorang pun yang mendukungnya.

Oleh karena itu demi menjaga hubungan baik antar pegawai di kantor dan menciptakan lingkungan yang baik dengan rekan kerja di kantor, ada beberapa cara yang dapat dilakukan, antara lain:

1. Selalu menawarkan solusi

Jika Anda menemukan masalah dalam pekerjaan, sertakan juga solusi yang Anda tawarkan. Ungkapkan hal tersebut di rapat agar bisa ditanggapi oleh atasan dan rekan lainnya. Jujur saja, menganalisis masalah adalah hal yang tidak terlalu sulit. Namun, memberikan solusi adalah suatu hal yang bisa meningkatkan kredit Anda di mata atasan dan rekan kerja.

2. Jangan menyalahkan orang lain

Jangan menyalahkan rekan lain atas masalah yang terjadi di kantor. Jika melakukannya, artinya Anda mencari musuh di kantor, dan nantinya musuh ini akan menjungkalkan Anda dalam peningkatan karier. Lebih baik analisis masalah dan coba melihatnya dalam gambaran yang lebih besar. Mungkin Anda bisa melihat agar sistemnya dibenahi untuk mengurangi kesalahan yang dilakukan karyawan.

3. Hati-hati menggunakan kalimat dan bahasa tubuh

Kalimat yang Anda katakan, juga bahasa tubuh yang Anda lakukan, akan selalu dicermati rekan yang lain. Karena itulah, berhati-hati saat melakukannya. Jangan menatap orang lain dengan pandangan rendah, berbicara kotor kepada rekan kerja, dan hal yang lain yang tidak menyenangkan, termasuk berteriak atau memaki rekan kerja atau bawahan Anda. Perkataan yang tajam biasanya akan begitu membekas pada pikiran dan ingatan seseorang, yang akhirnya memengaruhi anggapan dan tindakannya terhadap orang yang memakinya.

4. Peduli kepada rekan kerja

Jangan menafikan kehadiran atau keterlibatan rekan kerja atau bawahan Anda. Jika Anda seorang atasan, dan bawahan Anda mengeluh terhadap satu masalah kepada orang lain, bukan dengan Anda, berarti ada yang salah dengan sistem yang Anda buat. Untuk mengeliminasi masalah tersebut agar tidak berkembang ke luar, Anda harus peka terhadap masalah yang dialami bawahan. Intinya, bawahan harus mempercayai Anda agar tujuan kerja Anda dapat tercapai.

5. Jaga komitmen

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, satu pekerjaan selalu berhubungan dengan pekerjaan yang lain. Karena itulah, jika Anda tak bisa bekerja dengan baik, tak mampu bekerja sesuai tenggat, maka hal ini akan memengaruhi kerja rekan lainnya. Karena itulah, selalu patuhi komitmen yang telah disepakati bersama. Jika Anda tak mampu mematuhi, pastikan rekan kerja yang lain mengetahui akibatnya, sekaligus membuat rencana baru untuk mengatasi masalah ini.

6. Hargai hasil kerja rekan kerja

Coba Anda ingat, seberapa sering Anda bisa menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan satu orang pun? Jika Anda seorang manajer, seberapa banyak ide Anda berkontribusi untuk membantu kerja staf Anda? Coba renungi dan Anda akan menyadari bahwa tanpa bantuan dari rekan kerja yang lain, Anda tak akan mampu menyelesaikan pekerjaan. Karena itulah, sediakan waktu untuk mengucapkan terima kasih atau

memberikan penghargaan pada orang-orang yang membantu pekerjaan Anda.

7. Bantu rekan kerja

Bantu rekan kerja Anda agar mereka bisa mencapai hasil terbaiknya. Jika masing-masing memberikan kontribusi terbaiknya, hal ini akan berdampak positif bagi hasil kerja, lingkungan kerja, dan perusahaan secara keseluruhan.

Dari beberapa cara yang telah dijelaskan diatas bahwasannya penting bagi seorang pegawai atau karyawan untuk menjaga hubungan yang baik dalam bekerja dan di lingkungan kerjanya demi menjaga kepuasan kerja. Kepuasan kerja pegawai dapat dipengaruhi dengan adanya hubungan yang baik antar pegawai atau karyawan di lingkungan kerjanya.

4. Promosi(*Promotion*)

Perusahaan adalah wadah dari tenaga kerja untuk bekerja sebagaimana layaknya, dengan demikian agar tercipta kerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan perlu mengadakan promosi jabatan dari satu jabatan ke jabatan yang lain.

Menurut Manullang, “Promosi berarti kenaikan jabatan, yaitu menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan

tanggung jawab sebelumnya”.¹⁹ Sedangkan menurut Heidjrachman Ranupandojo, “Promosi disebutkan sebagai suatu kesempatan untuk maju dalam suatu organisasi atau dianggap sebagai motivasi pada karyawan. Suatu promosi merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan upah/gaji dan hak-hak lainnya”.²⁰ Dengan demikian promosi jabatan akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, wewenang yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya.

Pada umumnya promosi jabatan juga diikuti dengan peningkatan pendapatan serta fasilitas yang lain, akan tetapi promosi jabatan itu sendiri sebenarnya mempunyai nilai, karena promosi jabatan merupakan bukti pengakuan dari prestasinya. Dengan kata lain seseorang yang dipromosikan pada umumnya prestasinya adalah baik disamping pertimbangan lain. Meskipun demikian, pengakuan ini bersifat relatif dan tidak mutlak. Dapat saja seseorang dipromosikan karena dianggap mempunyai prestasi rata-rata lebih tinggi dari karyawan lainnya, meskipun mungkin oleh pimpinan, prestasi yang ada belum begitu memuaskan. Promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya. Seseorang dipromosikan karena dianggap mempunyai

¹⁹ Manullang M. *“Manajemen Personalia”*. Cetakan keduabelas. Jakarta: Ghalia Indonesia. 1990. Hal. 107

²⁰ Heidjrachman Ranupandojo. *“Manajemen Personalia”*. Cetakan Keenam. Yogyakarta: BPFE. 1996. Hal. 108

prestasi rata-rata lebih tinggi dari pegawai yang lain meskipun mungkin oleh pimpinan dinilai prestasi yang ada belum memuaskan.

Menurut Alex S. Nitisemito ada beberapa dasar-dasar dalam promosi jabatan sebagai berikut :

1. Kecakapan Kerja (Sistem Merit). Dengan dasar pertimbangan ini, maka pegawai yang memiliki kecakapan kerja yang dapat terus mengembangkan karirnya, sementara mereka yang berprestasi dibawah standar akan tersisihkan. Jadi system ini hanya berdasarkan kecakapan kerja seseorang yang menyebabkan faktor-faktor lain seperti senioritas, kekeluargaan sehingga hasilnya pun akan lebih objektif.
2. Sistem Senioritas, Senioritas diartikan sebagai lamanya masa kerja seseorang yang diakui prestasi baik pada jabatan yang bersangkutan maupun dalam instansi keseluruhan. Sistem ini pada dasarnya merupakan salah satu bentuk penghargaan instansi kepada pegawai atas kesetiaan yang didedikasikan kepada instansi.
3. Nepotisme (Sistem Spoil). Yang dijadikan landasan untuk melakukan promosi adalah hubungan keluarga kenalan atau koneksi, biasanya dalam instansi memiliki keluarga sehingga fungsional dipegang oleh mereka yang mempunyai hubungan keluarga²¹.

²¹ Alex S Nitisemito. "*Manajemen Personalia*". Jakarta: Ghalia. 2002. Hal. 149

Adapun beberapa jenis promosi jabatan yang perlu kita ketahui, sebab tidak semua promosi jabatan itu diikuti dengan kenaikan gaji. Malayu S.P. Hasibuan. 2007, mengemukakan bahwa ada beberapa jenis-jenis promosi jabatan yang terdiri dari :

1. Promosi Sementara (*Temporary Promotion*), Seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang lowong yang harus segera diisi, seperti jabatan dekan.
2. Promosi Tetap (*Permanent Promotion*), Seorang karyawan dipromosikan dari satu jabatan ke jabatan yang lain lebih tinggi karena karyawan tersebut adalah tetap. Misalnya, seorang pegawai negeri sipil dipromosikan menjadi kepala dinas, wewenang, tanggung jawab, serta gajinya akan naik.
3. Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*), Menaikkan jabatan seorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit di pindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab dan gaji.
4. Promosi Kering (*Dry Promotion*), Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan

pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.²²

Adapun syarat-syarat penetapan promosi jabatan adalah sebagai berikut :

1. Pengalaman, Banyaknya pengalaman seseorang karyawan seringkali dipakai sebagai salah satu syarat untuk promosi sebab dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide yang lebih banyak dan sebagainya.
2. Tingkat Pendidikan, Pendidikan sebagai syarat untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu.
3. Loyalitas, Loyalitas atau kesetiaan terhadap instansi tempat bekerja sering kali dipakai sebagai syarat untuk promosi.
4. Kejujuran, Kejujuran merupakan syarat promosi yang penting dalam jabatan tertentu.
5. Tanggung Jawab, Instansi memerlukan tanggung jawab yang cukup besar sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi.
6. Kepandaian Bergaul, Kepandaian bergaul sebagai persyaratan promosi jabatan tertentu.

²² Malayu S.P Hasibuan. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Bumi Aksara. 2007. Hal. 113

7. Prestasi Kerja, Pada umumnya setiap instansi atau perusahaan selalu mencantumkan syarat prestasi kerja untuk promosi. Ini dapat dilihat dari catatan-catatan prestasi yang telah dikerjakan.

8. Inisiatif dan Kreatif, Untuk promosi pada jabatan tertentu mungkin syarat tingkat inisiatif dan kreatif harus diperhatikan. Hal ini disebabkan untuk jabatan tersebut sangat diperlukan inisiatif dan kreatif.²³

5. Gaji/Upah (*Pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.²⁴ Gaji adalah “balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti” (Hasibuan, 2007)²⁵. Atau gaji “merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara kontinyu” (Nitisemito, 2002)²⁶.

Kepuasan kerja karyawan suatu perusahaan tidak terlepas dari faktor gaji yang diterima karena dengan meningkatnya tingkat pendapatan karyawan,

²³ Alex Nitisemito. “*Manajemen Personalia*”. Jakarta: Ghalia. 2002. Hal. 140

²⁴ Veithzal Riva’i. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan*”. Jakarta: Murai Kencana Grafindo. 2004. Hal. 379

²⁵ Malayu S.P Hasibuan. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Bumi Aksara. 2007. Hal. 90

²⁶ Alex Nitisemito. “*Manajemen Personalia*”. Jakarta: Ghalia. 2002. Hal. 149

akan dapat meningkatkan semangat kerja yang pada akhirnya karyawan akan merasa puas dengan apa yang diperolehnya, untuk itu manajer harus memperhatikan kebutuhan fisik karyawan, karena karyawan sangat memerlukan kebutuhan-kebutuhan yang bersifat psikologis maupun sosial, untuk itu seorang pemimpin juga perlu memberikan kesempatan kepada semua karyawan untuk menyalurkan aspirasinya, keinginan-keinginannya, maupun keluhan-keluhan yang dirasakan demi kemajuan suatu perusahaan. Upaya-upaya tersebut dilakukan dengan maksud untuk menjaga kondisi kerja yang harmonis antara pimpinan dan karyawan.

Adapun tujuan dari pemberian upah/gaji adalah sebagai berikut:

- a) Ikatan kerja sama, dengan pemberian upah/gaji terjalinlah ikatan kerjasama formal antara pemilik/pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik /pengusaha wajib membayar gaji/upah sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- b) Kepuasan kerja, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c) Pengadaan efektif, jika program upah/gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan akan lebih mudah.

- d) Motivasi, jika upah/gaji yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi para karyawannya.
- e) Stabilitas karyawan, dengan program upah/gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* lebih kecil.
- f) Disiplin, dengan pemberian upah/gaji yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g) Pengaruh serikat buruh, dengan program upah/gaji yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h) Pengaruh Asosiasi Usaha Sejenis/Kadin, dengan program upah/gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil dan perpindahan ke perusahaan sejenis dapat dihindarkan.
- i) Pengaruh Pemerintah, jika program upah/gaji sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.²⁷

Aspek-aspek lain yang terdapat dalam kepuasan kerja :

1. *Kerja yang secara mental menantang*, Kebanyakan Karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk

²⁷ Ibid, hal.379-380

menggunakan keterampilan, kemampuan mereka menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. *Ganjaran yang pantas*, Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang menakutkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula 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 and just*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

3. *Kondisi kerja yang mendukung*, Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak eskترم (terlalu banyak atau sedikit).
4. *Rekan kerja yang mendukung*, Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Tetapi perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.
5. *Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan*, Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini mempunyai kebolehjadian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

B. Kegairahan Kerja

1. Definisi Kegairahan Kerja

Manusia merupakan unsur dari organisasi yang berfungsi sebagai pengelola sekaligus pelaksana dalam mewujudkan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Kondisi pegawai dari segi fisik maupun psikis harus diperhatikan dengan serius. Pada waktu perekrutan pegawai terlebih dahulu diadakan seleksi dan dipilih orang-orang yang memiliki potensi yang memadai, sedangkan terhadap pegawai perlu adanya pemeliharaan dan pengembangan. Salah satu sasaran dari kegiatan tersebut ialah kegairahan kerja.

Kegairahan kerja juga disebut dengan moril kerja²⁸. Kegairahan kerja tidak dapat dilepaskan dari soal-soal yang berhubungan dengan disiplin kerja, kerjasama, keamanan, cara kerja, dan lain-lain, kegairahan kerja adalah hasil dari semua itu²⁹. Jadi kegairahan kerja pegawai adalah sikap dan perilaku pegawai yang menggambarkan perasaannya dengan semangat terhadap pekerjaan dan hubungan kerjanya dengan pegawai lain serta dengan mendapatkan kepuasan bekerja dalam usaha mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Kegairahan kerja tidak dapat dipisahkan begitu saja dengan masalah disiplin, kerjasama, keamanan, cara kerja, dan lain-lain, karena meningkatnya

²⁸ Moekijat. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Bandung: Mandar Maju. 2010. Hal. 185

²⁹ Soekidjo Notoatmojo. *"Pengembangan Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Rineka Cipta. 1997. Hal.87

kegairahan kerja tersebut merupakan hasil dari tingginya rasa disiplin, kerjasama, kemauan dan lain-lain yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan³⁰. Menurut Nitisemito semangat dan gairah kerja adalah : “Semangat dan kegairahan kerja pada hakekatnya adalah perwujudan moral kerja yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan secara bebas, moral kerja yang tinggi adalah semangat dan kegairahan kerja.”

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gairah Kerja

Tinggi rendahnya kegairahan kerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Stand Kossen (1986), faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah organisasi itu sendiri, kegiatan-kegiatan mereka waktu selesai bekerja, sifat pekerjaan, teman sejawat, konsep-konsep diri dan pemenuhan kebutuhan mereka.³¹

Menurut The Liang Gie (1979.11), kegairahan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu suasana kerja, lingkungan tempat kerja, proses atau prosedur, perlengkapan alat-alat perkakas, tata ruang kerja, gerakan-gerakan tangan dan tubuh.

Zainun (1984), menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kegairahan kerja pegawai adalah :

³⁰ Sirait. *“Psikologi yang Efektif Untuk Pimpinan, Pejabat dan Usahawan”*. Jakarta: PT. Prakarsa Satria Utama. 1981. Hal. 190

³¹ Stan Kossen. *“Aspek Manusiawi dalam Organisasi”*. Jakarta: Erlangga. 1986. Hal. 228

- a. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan terutama antara pimpinan kerja yang sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahannya.
- b. Kepuasan para pekerja terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
- c. Terdapat suatu rencana atau iklim kerja yang bersahabat dengan para anggota-anggota lain organisasi apalagi dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
- d. Rasa kemanfaatan bagi terciptanya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan mereka yang harus diwujudkan secara bersama.
- e. Adanya ketenangan jiwa, jaminan keselamatan dan perlindungan terhadap sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir dalam pekerjaan.³²

Kegairahan kerja yang tinggi dari pegawai berpengaruh pada efisiensi pelaksanaan tugas. Dengan gairah kerja yang tinggi, seorang pegawai akan bekerja dengan penuh kesungguhan dan partisipasi aktif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Untuk meningkatkan gairah kerja pegawai diperlukan faktor-faktor sebagai berikut : a. Kepemimpinan b. Disiplin c. Human relationship d. Upah atau gaji dan hak-hak lainnya e. Volume kerja, minat dan kemampuan.

³² Buchari Zainun. *"Manajemen dan Motivasi"*. Jakarta: Balai Aksara. 1984. Hal. 90

Adapun beberapa pendekatan untuk meningkatkan kegairahan kerja karyawan adalah:

- a. Memberikan penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- b. Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu.
- c. Dengan jalan ajakan partisipasi aktif.
- d. Menghapuskan disiplin besi dari atas.
- e. Memperbaiki moral karyawan.
- f. Memperbaiki kondisi kerja.
- g. Memberi kesempatan karyawan untuk mengemukakan keluhan.
- h. Memberi uang.³³

Usaha-usaha tersebut diatas berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai sehingga ikut menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi. Dengan kata lain pelaksanaan pekerjaan yang efektif dan efisien tergantung pada kemampuan dan semangat kerja pegawai.

3. Unsur-unsur Kegairahan Kerja

Kegairahan kerja merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan yang ditekuninya. Kegairahan kerja pegawai dalam penelitian ini diambil dari unsur-unsur yang dinilai dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil yang tampak dalam Daftar Penilaian dan Pelaksanaan Pekerjaan

³³ Panji Anorogo, Ninik Widayanti. *"Psikologi dalam Perusahaan"*. Jakarta: Rineka Cipta. 1993. Hal. 79

(DP3). Dari unsur-unsur yang dinilai dalam DP3, yang diambil untuk penelitian adalah prestasi kerja, tanggung jawab, kedisiplinan, kepuasan kerja dan kerja sama.

a. Prestasi Kerja

Prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “achievement”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “to achieve” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”. (Ruky:15).

Bernardin dan Russel (1993:378) memberikan definisi tentang prestasi kerja sebagai berikut : *“performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period”* (Prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu). Dari definisi diatas dapat dipahami bahwa prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan. Rahmanto menyebutkan prestasi kerja atau kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. (www. Feunpak. web. Id/ jima/isna.txt) Prestasi kerja juga tidak lepas dari penilaian

prestasi kerja. Terdapat beberapa istilah mengenai penilaian prestasi kerja. Muchinsky (1993:217) mendefinisikan penilaian sebagai berikut: “ *a systematic review of an individual employee's performance on the job which is used to evaluate the effectiveness of his or her work*” (suatu peninjauan yang sistematis terhadap prestasi kerja individu karyawan dalam pekerjaan yang digunakan untuk mengevaluasi efektivitas kerja).

Penilaian prestasi kerja dalam bahasa inggris disebut sebagai *performace appraisal*. Pada kamus Manajemen SDM dan Perilaku Organisasi (Tunggal, 1997:48) berarti suatu proses organisasi menilai performa individu. Sedangkan Bittel (1996:233) menyebutkan suatu evaluasi formal dan sistematis tentang seberapa baik seseorang melakukan tugasnya dan memenuhi perannya yang sesuai dalam organisasi. Blanchard dan Spencer (1982:100) menyebutkan penilaian prestasi kerja merupakan proses organisasi yang mengevaluasi prestasi kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Esensinya, supervisor dan karyawan secara formal melakukan evaluasi terus menerus. Kebanyakan mereka mengacu pada prestasi kerja sebelumnya dan mengevaluasi untuk mengetahui apa yang akan dilakukan selanjutnya. Ketika prestasi kerja tidak memenuhi syarat, maka manajer atau supervisor harus mengambil tindakan, demikian juga apabila prestasi kerjanya bagus maka perilakunya perlu dipertahankan.

Putti dalam bukunya *A Manager's Primer on Performance Appraisal*, sebagaimana yang dikutip oleh Achmad S. Ruky (2002:12-13), terdapat beberapa definisi penilaian prestasi kerja, antara lain :

1. Roger Belows, dalam *Psychology of Personnal in Business Industry*, Prentice Hall, New Jersey 1961, p.370 mendefinisikan suatu penilaian periodik atas nilai seorang individu karyawan bagi organisasinya, dilakukan oleh atasannya atau seseorang yang berada dalam posisi untuk mengamati atau menilai prestasi kerjanya.
2. Dale S. Beach, *The management of People at Work*, Mac Milian New York, 1970 p.257, mendefinisikan sebuah penilaian sistimatis atas individu karyawan mengenai prestasinya dalam pekerjaannya dan potensinya untuk pengembangan.
3. Bernardin dan Russel (1993:379), mendefinisikan suatu cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja.
4. Cascio (1992:267), mendefinisikan sebuah gambaran atau diskripsi sistimatis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dengan pekerjaan dari seseorang atau satu kelompok. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan cara sistematis untuk mengevaluasi prestasi, kontribusi, potensi dan nilai dari seorang karyawan oleh orang-orang yang diberi wewenang perusahaan sebagai landasan pengembangan dan sebagainya.

b. Tanggung Jawab

Pegawai yang memiliki gairah kerja yang tinggi akan bersedia memikul akibat-akibat dari tindakannya tanpa memandang baik atau buruk, sulit atau mudah, menyenangkan atau mengecewakan. Tanggung jawab sebagai kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya, tepat waktu dan berani menanggung resiko atau keputusan yang diambil. Seorang yang bertanggung jawab akan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan memperhatikan kualitas dan kuantitas serta waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas.

Tanggung jawab dalam bekerja dapat dilakukan oleh seorang pegawai apabila pegawai tersebut memiliki gairah dalam bekerjanya. Seorang pegawai akan melaksanakan pekerjaannya dengan rasa penuh tanggung jawab jika dibarengi dengan gairah atau semangat kerja yang tinggi. Begitu pula sebaliknya, jika gairah atau semangat kerjanya rendah, maka seorang pegawai itu kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.

c. Disiplin

Disiplin sebagai salah satu kajian gairah kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis³⁴. Sikap dan tingkah laku pegawai yang beraneka ragam

³⁴ Nitisemito. *"Manajemen Personalia"*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Ghalia. 2002. Hal.199

ini disesuaikan dengan norma, peraturan dan tata tertib yang berlaku dan menjadi pedoman yang meliputi berbagai aspek diantaranya jam kerja, cara berpakaian, prosedur kerja dan peraturan-peraturan lainnya.

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Tindakan disipliner yang efektif terpusat pada perilaku karyawan yang salah, bukan pada diri karyawan sebagai pribadi. Tindakan disipliner yang dijalankan secara tidak tepat adalah destruktif bagi karyawan dan organisasi. Dengan demikian, tindakan disipliner tidak boleh diterapkan secara serampangan.³⁵

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa karyawan terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan

³⁵ Henry Simamora. *"Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III"*. Yogyakarta: STIE YKPN. 2006. Hal. 610

yang tidak sopan ke pelanggan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.³⁶

Adapun bentuk-bentuk dari disiplin kerja antara lain:

1. Disiplin retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.³⁷

d. Kerja sama

Sebagai makhluk sosial manusia tidak dapat dipisahkan dari komunitasnya dan setiap orang di dunia ini tidak ada yang dapat berdiri sendiri melakukan segala aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya, tanpa bantuan orang lain. Secara alamiah, manusia melakukan interaksi dengan lingkungannya, baik sesama manusia maupun dengan makhluk hidup lainnya.

³⁶ Veithzal Rivai. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan". Jakarta: Murai Kencana Grasindo. 2004. Hal. 444

³⁷ Ibid, hal.444

Begitupun Anda, dalam aktivitas usahanya setiap orang selalu membutuhkan kehadiran dan peran orang lain. Tidak seorang pengusaha atau wirausaha yang sukses karena hasil kerja atau usahanya sendiri. Karena dalam kesuksesan usahanya, pasti ada peran orang atau pihak lain. Oleh karena itu, salah satu kunci sukses usaha adalah sukses dalam kerja sama usaha. Kerja sama pada intinya menunjukkan adanya kesepakatan antara dua orang atau lebih yang saling menguntungkan, sebagaimana dua pengertian kerja sama di bawah ini:

1. Moh. Jafar Hafsah menyebut kerja sama ini dengan istilah “kemitraan”, yang artinya adalah “suatu strategi bisnis yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih dalam jangka waktu tertentu untuk meraih keuntungan bersama dengan prinsip saling membutuhkan dan saling membesarkan.”
2. H. Kusnadi mengartikan kerja sama sebagai “dua orang atau lebih untuk melakukan aktivitas bersama yang dilakukan secara terpadu yang diarahkan kepada suatu target atau tujuan tertentu.

Dari pengertian kerjasama di atas, maka ada beberapa aspek yang terkandung dalam kerja sama, yaitu:

1. Dua orang atau lebih, artinya kerja sama akan ada kalau ada minimal dua orang/pihak yang melakukan kesepakatan. Oleh karena itu, sukses tidaknya kerjasama tersebut ditentukan oleh peran dari kedua orang atau kedua pihak yang bekerja sama tersebut.

2. Aktivitas, menunjukkan bahwa kerja sama tersebut terjadi karena adanya aktivitas yang dikehendaki bersama, sebagai alat untuk mencapai tujuan dan ini membutuhkan strategi (bisnis/usaha).
3. Tujuan/target, merupakan aspek yang menjadi sasaran dari kerjasama usaha tersebut, biasanya adalah keuntungan baik secara financial maupun nonfinansial yang dirasakan atau diterima oleh kedua pihak.
4. Jangka waktu tertentu, menunjukkan bahwa kerja sama tersebut dibatasi oleh waktu, artinya ada kesepakatan kedua pihak kapan kerjasama itu berakhir. Dalam hal ini, tentu saja setelah tujuan atau target yang dikehendaki telah tercapai.

4. Aspek-aspek Gairah Kerja

Aspek-aspek gairah kerja perlu untuk dipelajari karena di dalam aspek tersebut dapat mengukur tinggi rendahnya gairah kerja. Menurut (Maier,1998:119), seseorang yang memiliki gairah kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja yaitu benar-benar menginginkannya. Hal tersebut mengakibatkan orang tersebut memiliki kegairahan, kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustrasi, serta memiliki semangat berkelompok. Ada empat aspek yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi yaitu:

a. Motivasi

Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya. Menurut (Jucius,1959) yang lebih dipentingkan oleh para karyawan adalah yang seharusnya bekerja untuk organisasi bukan lebih mementingkan pada apa yang mereka dapat.

b. Kekuatan untuk melawan frustrasi

Aspek ini menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memiliki sifat pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

c. Kualitas untuk bertahan

Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran di dalam pekerjaannya. Ini berarti ada ketekunan dan keyakinan penuh dalam dirinya. Keyakinan ini menurut (Maier,1998:120) menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang

akan datang dengan baik. Hal ini yang meningkatkan kualitas untuk bertahan. Ketekunan mencerminkan seseorang memiliki kesungguhan dalam bekerja. Sehingga tidak menganggap bahwa bekerja bukan hanya menghasilkan waktu saja, melainkan sesuatu yang penting.

d. Semangat kelompok

Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar karyawan. Dengan adanya semangat kerja maka para karyawan akan saling bekerja sama, tolong menolong, dan tidak saling menjatuhkan. Jadi semangat kerja di sini menunjukkan adanya kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain agar orang lain dapat mencapai tujuan bersama.

5. Cara Meningkatkan Semangat dan Gairah Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja para karyawannya semaksimal mungkin, dan batas-batas kemampuan perusahaan tersebut. Bagaimana meningkatkan semangat dan kegairahan kerja semaksimal mungkin. Karena itu disini dicoba untuk memberikan beberapa cara bagaimana meningkatkan semangat dan kegairahan kerja, baik yang bersifat material maupun bersifat non material. Cara mana yang paling tepat sudah tentu tergantung kepada situasi dan kondisi perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai. Untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja menurut Nitisemito dapat ditempuh dengan cara :

- Gaji yang cukup. Setiap perusahaan seharusnya memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya. Cukup berarti jumlah uang yang mampu dibayarkan perusahaan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- Pemberian fasilitas yang menyenangkan. Setiap perusahaan bilamana memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi karyawannya. Fasilitas itu dapat berupa tempat ibadah, kantin, dan sebagainya.
- Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat. Posisi yang tepat maksudnya adalah sesuai dengan ketrampilan masing-masing, ketidaktepatan menempatkan posisi para karyawan akan menyebabkan jalannya pekerjaan kurang lancar dan hasilnya tidak memuaskan.
- Memberikan kesempatan pada karyawan untuk maju. Dengan adanya kesempatan untuk maju maka akan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- Mengusahakan karyawan mempunyai loyalitas. Kesetiaan atau loyalitas karyawan pada perusahaan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab. Tanggung jawab dapat menciptakan semangat dan gairah kerja. Adapun caranya dengan memberikan kesempatan pada karyawan untuk ikut serta dalam pembelian saham perusahaan yang bersangkutan dan lain sebagainya.
- Harga diri perlu mendapatkan perhatian. Pemimpin perusahaan harus dapat menghargai diri karyawannya bila mereka ingin dihargai. Orang

akan lebih senang bekerja dengan gaji yang rendah tapi dihargai daripada dengan gaji yang tinggi tetapi perusahaan tersebut merendahkan mereka.

- Mengajak karyawan untuk berunding serta mengatasi pelaksanaan pada perusahaan. Apabila pimpinan dalam melaksanakan pekerjaannya mengalami suatu masalah untuk dipecahkan secara pribadi maka karyawan perlu diajak berunding.
- Memperhatikan rasa aman untuk menghadapi masa depan. Untuk menciptakan rasa aman menghadapi masa depan, perusahaan dalam melaksanakan program pensiun bagi karyawan. Variasi dengan cara ini adalah bahwa disamping menyisihkan sebagian dari keuntungan perusahaan, gaji karyawan dipotong untuk disetor bagi jaminan hari tua.
- Sekali-sekali perlu menciptakan suasana santai. Memberikan suasana santai bagi karyawan dimaksudkan agar karyawan tidak mengalami kebosanan dalam melakukan pekerjaan tiap hari.

C. Kajian Keislaman

Kepuasan kerja dalam perspektif Islam dapat diambil dari ayat-ayat qur'an yang sejatinya akan menjadi panduan bagi umat Islam khususnya karyawan atau pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Konsep kepuasan kerja dalam perspektif psikologi meliputi kondisi kerja, atasan, rekan kerja, promosi dan gaji yang nantinya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

a. Pemahaman Teks Al-Qur'an tentang Konsep Kepuasan Kerja

(17/19) وَمَنْ أَرَادَ الْآخِرَةَ وَسَعَىٰ لَهَا سَعْيَهَا وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ كَانَ سَعْيُهُمْ مَّشْكُورًا

↓ ↓ ↓ ↓

Usahanya self confidence jangka panjang

Menyenangkan/sukses

berusaha mencapainya

"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".(Al-Israa': 19)

(41/8) إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ

↓ ↓ ↓

Ganjaran yang memuaskan positif bekerja

"Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan beramal saleh, mereka mendapat pahala yang tiada putus-putusnya".(Fushshilat: 8).

(34/4) لَيَجْزِيَ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ ؕ أُولَٰئِكَ هُم مَّغْفَرُونَ وَرَزَقٌ كَرِيمٌ

↓ ↓ ↓ ↓ ↓

gaji reward positif bekerja ganjaran

"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".(Saba': 4)

أُولَٰئِكَ جَزَاؤُهُمْ مَّغْفِرَةٌ مِّن رَّبِّهِمْ وَجَنَّاتُ جَدْرَىٰ مِّن تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا

↓ ↓ ↓ ↓ ↓

ganjaran kepuasan reward reward ganjaran

وَنِعَمَ أَجْرُ الْعَمَلِينَ (3/136)

“Mereka itu balasannya ialah ampunan dari Tuhan mereka dan surga yang di dalamnya mengalir sungai-sungai, sedang mereka kekal di dalamnya; dan Itulah sebaik-baik pahala orang-orang yang beramal”.(Ali ‘Imran: 136)

.....وَمَنْ عَمِلْ صَالِحًا فَلَا نَفْسِهِ يَمَّهْدُونَ (30/44)

Kedudukan yang menyenangkan untuk mereka positif bekerja

“Barangsiapa yang kafir Maka dia sendirilah yang menanggung (akibat) kekafirannya itu; dan barangsiapa yang beramal saleh Maka untuk diri mereka sendirilah mereka menyiapkan (tempat yang menyenangkan)”.(Ar-Ruum: 44)

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَالَّذِينَ هَادُوا وَالصَّابِقُونَ وَالنَّصَارَىٰ مَنْ ءَامَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ وَعَمِلَ صَالِحًا فَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ ﴿٦٦﴾

“Sesungguhnya orang-orang mukmin, orang-orang Yahudi, Shabiin dan orang-orang Nasrani, siapa saja (di antara mereka) yang benar-benar beriman kepada Allah, hari kemudian dan beramal saleh, maka tidak ada kekhawatiran terhadap mereka dan tidak (pula) mereka bersedih hati”.(Al-Maidah 69).

فَأَمَّا مَنْ تَابَ وَءَامَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَعَسَىٰ أَنْ يَكُونَ مِنَ الْمُفْلِحِينَ ﴿٦٧﴾

“Adapun orang yang bertobat dan beriman, serta mengerjakan amal yang saleh, semoga dia termasuk orang-orang yang beruntung”.(Al-Qashash 67).

وَالَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَنُؤْتِيَنَّهُمْ مِّنَ الْجَنَّةِ غُرَفًا تَجْرَىٰ مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ
خَالِدِينَ فِيهَا نِعَمَ أَجْرُ الْعَمَلِينَ ﴿٧٥﴾

“Dan orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal-amal yang saleh, Sesungguhnya akan kami tempatkan mereka pada tempat-tempat

yang Tinggi di dalam syurga, yang mengalir sungai-sungai di bawahnya, mereka kekal di dalamnya. Itulah sebaik-baik pembalasan bagi orang-orang yang beramal”.(Al-Ankabuut: 58)

b. Tabulasi Ayat tentang Konsep Kepuasan Kerja

Tabel 2.1

No	Teks	Makna	Substansi	Sumber	Jumlah
1.	وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ	Tidak khawatir/pa sti	Puas	QS. 9:40, QS. 10:88, QS. 16:128, QS. 20:40, QS. 27:70, QS. 28:13, QS. 29:33, QS. 31:39, QS. 41:30, QS. 7:49, QS. 43:68, QS. 1:38,62,12,266,27, 4,277, QS. 3:170, QS. 5:69, QS. 6:48, QS. 7:35, 10:62, QS. 39:61, QS. 46:13	24
2.	وَعَمِلَ صَالِحًا	Amal sholeh	Kerja	QS. 53:18	1
3.	فَعَسَىٰ أَن يَكُونَ	Menjadi asa	Harapan	QS. 4:99, QS. 5:52, QS. 7:185, QS. 9:18,102, QS. 12:21,63, QS. 17:8,51,79 QS. 18:24,40 QS. 27:72, QS. 28:9,22,67 QS. 49:11, QS. 60:7, QS. 66:5,8 QS. 68:32	21
4.	لَنُبَوِّئَنَّهُم	Info	Promosi	QS. 62:9, QS. 16:16	2

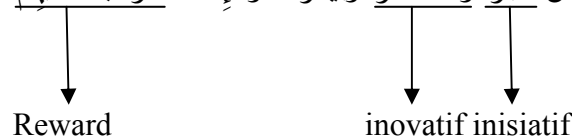
5.	الْجَنَّةِ غُرَفًا	Tempat yang tinggi	Level/jabatan	QS. 2:265,266, QS. 3:313, QS. 7:19,49, QS. 17. 91, QS. 20:117, QS. 26:85, QS. 29:58, QS. 36:55, QS. 39:73, QS. 43:70, QS. 47:21, QS. 69:22, QS. 76:12, QS. 88:10	16
		Total			64

Dari ayat-ayat diatas menurut perspektif psikologi, dapat diambil kesimpulan bahwasannya kepuasan kerja yang ada pada setiap orang atau disini kaitannya dengan pegawai haruslah mampu memenuhi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah mendapatkan gaji dan promosi dari hasil kerja yang telah dikerjakannya.

Sedangkan gairah kerja dalam perspektif Islam dapat diambil dari ayat qur'an sebagaimana berikut ini:

a. Pemahaman Teks Al-Qur'an tentang Konsep Kegairahan Kerja

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَبَيَّنُّوا فَأُولَٰئِكَ أَتُوبُ عَلَيْهِمْ وَأَنَا التَّوَّابُ الرَّحِيمُ (2/160)



“Kecuali mereka yang Telah Taubat dan mengadakan perbaikan dan menerangkan (kebenaran), Maka terhadap mereka Itulah Aku menerima taubatnya dan Akulah yang Maha menerima Taubat lagi Maha Penyayang”.(Al-Baqarah: 160)

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا مِنْ بَعْدِ ذَلِكَ وَأَصْلَحُوا فَإِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ رَحِيمٌ (3/89)

reward

inovatif

inisiatif

“Kecuali orang-orang yang taubat, sesudah (kafir) itu dan mengadakan perbaikan[211]. Karena Sesungguhnya Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang”.(Ali ‘Imran: 89)

إِلَّا مَنْ تَابَ وَءَامَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَأُولَٰئِكَ يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ وَلَا يُظْلَمُونَ شَيْئًا (19/60)

Optimal

reward

positif

bekerja

inisiatif

“Kecuali orang yang bertaubat, beriman dan beramal saleh, Maka mereka itu akan masuk syurga dan tidak dianiaya (dirugikan) sedikitpun”.(Maryam: 60)

b. Tabulasi Ayat tentang Konsep Kegairahan Kerja

Tabel 2.2

No.	Teks	Makna	Substansi	Sumber	Jumlah
1.	حَرِّضِ	Kobarkanlah semangat	Kerja	QS. 2:243, QS. 4:84, QS. 8:61,65	4
2.	حِسَابِكَ عَلَيْهِم	Tanggung jawab	Kerja	QS. 6:52, QS. 7:164, QS. 9:1	3
3.	تَابَ	Menyadari kesalahan	Kerja	QS. 2:37, QS. 2:54, QS. 2:160, QS. 3:89, QS. 4:16,17,18,27,146, QS. 19:60,63, QS. 20:82, QS. 25:70,71, QS. 28:67, QS. 33:24, QS. 49:11, QS.	18

				58:13, QS. 66:8	
Total					25

Dari ayat diatas dapat dijelaskan bahwasannya gairah kerja seseorang itu dapat meningkat apabila mereka mendapatkan kepuasan yang bisa membuat dirinya nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Gairah kerja seseorang itu tidak dengan mudah begitu saja meningkat. Gairah kerja itu dapat meningkat apabila faktor-faktor yang membuat mereka bergairah mampu terpenuhi dengan baik.

Setiap manusia memiliki kepuasan dan gairah kerja yang berbeda-beda. Semua itu dapat dikontrol masing-masing, apabila faktor-faktor yang mampu mempengaruhinya mampu di penuhi dengan baik. Kepuasan dan gairah kerja dalam perspektif Islam juga sangat penting. Apabila umat Islam dalam melaksanakan pekerjaan tidak dibarengi dengan kepuasan dan gairah, maka pekerjaan itu tidak akan terselesaikan dengan baik.

D. Hubungan Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Gairah Kerja Pegawai di Lingkungan Kantor Pos Gresik

Sukses tidaknya suatu organisasi untuk mewujudkan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan tergantung pada bagaimana pimpinan beserta personil-personil yang tergabung didalamnya memanajemen organisasi tersebut. Dalam mewujudkan tujuan tersebut tidak terlepas dari kinerja pegawai yang terlibat dalam proses pelaksanaan kegiatan organisasi. Seorang pegawai yang

bersemangat dan bergairah dalam bekerja akan selalu termotivasi untuk bekerja dengan baik. Salah satu faktor yang dapat mendorongnya adalah bagaimana pegawai itu memperoleh kepuasan pekerjaannya dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut Manullang (1995), tingkat kepuasan kerja pegawai atau karyawan dapat mempengaruhi gairah kerja dan semangat kerja. Dengan tingkat kepuasan kerja yang sesuai dengan semestinya akan meningkatkan semangat kerja, kegairahan kerja serta motivasi berprestasi akan lebih baik.³⁸ Hubungan tingkat kepuasan kerja terhadap kegairahan kerja ini harus didasarkan pada landasan moral, Undang-undang perburuhan dan kaidah-kaidah syara'. Sehingga akan terwujud hubungan yang baik antara kedua belah pihak, yakni antara organisasi dengan pegawainya.

Menurut Anorogo (1993), kegairahan kerja pegawai atau karyawan dapat dilihat dari seberapa besar tingkat kepuasan kerja mereka. Dengan adanya kepuasan kerja ini diharapkan mampu menjawab pertanyaan apa yang mendorong orang itu bekerja dengan penuh semangat, dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedang yang lainnya dalam bekerja hanya biasa-biasa saja.³⁹ Kepuasan kerja sebagai kebijaksanaan organisasi mencerminkan usaha organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Semakin baik kepuasan kerja yang diberikan organisasi atau perusahaan

³⁸ Manullang. *"Manajemen Personalia"*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 1995. Hal. 79

³⁹ Panji Anorogo & Ninik Widiyanti. *"Psikologi Dalam Perusahaan"*. Jakarta: Rineka Cipta. 1993. Hal. 78

kepada pegawai atau karyawan, maka gairah kerja juga akan semakin meningkat. Jadi, semakin puas kerja pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan kepada pegawai atau karyawannya, maka semakin tinggi tingkat gairah kerja yang dimiliki oleh mereka. Oleh sebab itu, kepuasan kerja sangat erat hubungannya dalam meningkatkan gairah kerja pegawai atau karyawan.

E. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara tingkat kepuasan kerja dengan gairah kerja pegawai yang berada di lingkungan Kantor Pos Gresik.

Ha : Ada hubungan antara tingkat kepuasan kerja dengan kegairahan kerja pegawai di lingkungan Kantor Pos Gresik.

Ho : Tidak ada hubungan antara tingkat kepuasan kerja dengan kegairahan kerja pegawai di lingkungan Kantor Pos Gresik.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sutrisno Hadi penelitian kuantitatif dilihat dari jenis datanya adalah penelitian yang datanya berupa angka-angka. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk membuat generalisasi, estimasi yaitu prediksi tentang ciri populasi berdasarkan analisa dan sampel penelitian sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu "Hubungan Antara Tingkat Kepuasan Kerja Dengan Kegairahan Kerja Pegawai di Lingkungan Kantor Pos Gresik", maka digunakan design penelitian korelasional, seperti yang dikemukakan oleh Purwanti, penelitian ini memungkinkan pengukuran beberapa variabel dan yang diperoleh adalah taraf atau tinggi rendahnya, saling berhubungan dan bukan ada tidaknya saling hubungan tersebut.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan batasan masalah secara operasional yang merupakan penegasan arti dari konstruk atau variabel yang dinyatakan dengan cara tertentu untuk mengukurnya, selain itu definisi operasional merupakan spesifikasi kegiatan dalam mengukur suatu variabel.

- a. Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan dan sikap positif karyawan terhadap kondisi/situasi kerja, pemimpin/gaya kepemimpinan, interaksi dan peran

rekan kerja dalam lingkungan kerja yang berkaitan dengan kebutuhan yang akan dicapai dengan kenyataan yang ada, promosi jabatan dan upah/gaji yang diberikan.

- b. Kegairahan Kerja adalah perwujudan moral kerja yang tinggi, gairah kerja tidak dapat dilepaskan dari soal-soal yang berhubungan dengan prestasi kerja, disiplin kerja, kerjasama, tanggung jawab kerja, dan lain-lain, kegairahan kerja adalah hasil dari semua itu.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 2 variabel, yaitu:

1. Variabel bebas : Kepuasan Kerja
2. Variabel terikat : Kegairahan Kerja

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.⁴⁰ Peneliti disini menggunakan penelitian populasi karena peneliti menggunakan semua pegawai sebagai subjek penelitiannya. Penelitian dilakukan pada 50 pegawai Kantor Pos Gresik. Dan penelitian ini dilakukan di Kantor Pos Gresik ketika jam kerja berlangsung, karena dengan seperti ini diharapkan dapat mendapatkan kevalidan data.

D. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian kuantitatif data sangat dipentingkan agar data yang diperoleh menjadi valid. Dari sini peneliti dalam melakukan penelitian

⁴⁰ Suharsimi Arikunto. *"Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik"*. Edisi Revisi VI. Jakarta: Rineka Cipta. 2006. Hal.130-131

menggunakan metode pengumpulan data berupa angket (kuesioner). Menurut Suharsimi Arikunto, kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.⁴¹

Dalam memudahkan peneliti menganalisis data, maka variabel-variabel yang digunakan diukur dengan menggunakan skala likert. Skala penilaian variabel-variabelnya yaitu :

SS : Sangat Setuju (nilai 5)

S : Setuju (nilai 4)

N : Cukup (nilai 3)

TS : Tidak Setuju (nilai 2)

STS : Sangat Tidak Setuju (nilai 1)

Tabel 3.1

Blue Print Skala Kepuasan Kerja

No	Faktor	No. Aitem Favourable	Jumlah
1.	Kondisi Pekerjaan (<i>Work Condition</i>)	1, 5, 7, 16, 22	5
2.	Atasan (<i>Supervision</i>)	2, 3, 10, 14, 23	5
3.	Rekan Kerja (<i>Workers</i>)	4, 6, 13, 20, 21	5
4.	Promosi (<i>Promotion</i>)	8, 9, 15, 17, 25	5
5.	Gaji (<i>Payment</i>)	11, 12, 18, 19, 24	5

⁴¹ Suharsimi Arikunto. "Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik". Edisi Revisi VI. Jakarta: Rineka Cipta. 2006. Hal.151

Tabel 3.2**Blue Print Skala Kegairahan Kerja**

No	Faktor	No. Aitem Favourable	Jumlah
1.	Prestasi Kerja	1, 5, 11, 14, 19, 21	6
2.	Tanggung Jawab	3, 6, 13, 15, 23, 24	6
3.	Disiplin Kerja	4, 9, 10, 16, 18, 22, 25	7
4.	Kerja Sama	2, 7, 8, 12, 17, 20	6

E. Validitas dan Reliabilitas

Validitas berasal dari kata validity mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsinya. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai maksud dikenakannya tes tersebut. Korelasi antar variable dalam penelitian ini digunakan formula korelasi product-moment pearson untuk menghitung besarnya koefisien korelasi antar dua variable. Formula korelasi product-moment pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - (\sum x)(\sum y)/N}{\sqrt{[\sum x^2 - (\sum x)^2/N][\sum Y^2 - (\sum Y)^2/N]}}$$

Keterangan:

r_{xy} : koefisien korelasi

X : Angka pada variable pertama

Y : Angka pada variable kedua

N : Banyaknya Subyek

Reliabilitas biasanya didefinisikan sebagai konsistensi dari sebuah alat ukur. Menurut Sevilla (2006:175) reliabilitas adalah derajat ketepatan dan ketelitian atau akurasi yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. rxy menunjukkan indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan, setiap nilai korelasi mengandung makna, yaitu ada tidaknya korelasi dan besarnya korelasi.

Reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan tes reliabilitas alpha cronbach, dengan cara memabagi sama besar satu hasil. Formula Alpha Cronbach Yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

$$r = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right\}$$

Keterangan : r : reliabilitas instrument

k : banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah Varian item

σ_t^2 : Jumlah varian total

F. Analisis Data

Analisis dengan menggunakan metode kuantitatif dilakukan dengan melakukan pengolahan data dari kuesioner yang telah disusun. Teknik analisis data yang digunakan merupakan langkah dalam menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Data dari kuesioner yang diperoleh kemudian dianalisis dengan beberapa teknik, yaitu:

1. Mencari Mean

Mean merupakan rata-rata matematik yang harus dihitung dengan cara tertentu dan dapat sebagai jumlah semua angka dibagi banyaknya angka yang dijumlahkan. Untuk mencari mean menggunakan rumus:

$$M = \frac{\sum FX}{N}$$

Keterangan :

M = Mean

N = Jumlah Total Responden

FX = Jumlah Total X

2. Mencari Deviasi Rata-Rata

Rumus Standar deviasi yang digunakan pada penelitian ini adalah:

$$\text{a. Varians} : SD^2 = \frac{\sum (X-M)^2}{N}$$

$$\text{b. Deviasi Standar} : SD = \sqrt{\frac{\sum (X-M)^2}{N}}$$

Keterangan : X : Skor Respon

N : Jumlah Respon

M : Rata-rata skor kelompok

SD : Standar deviasi skor kelompok

3. Menentukan Kategorisasi

Kategorisasi dilakukan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan

atribut yang diukur. Pada penelitian ini penentuan kategorisasi yang digunakan sebagai berikut (Azwar :2009 : 109):

- a. Tinggi = $X \geq (M + 1,0 \text{ SD})$
- b. Sedang = $(M - 1,0 \text{ SD}) \geq X < (M + 1,0 \text{ SD})$
- c. Rendah = $X \leq (M - 1,0 \text{ SD})$

4. Korelasi Product Moment

Korelasi antar variable dalam penelitian ini digunakan formula Korelasi Product-Moment Pearson untuk menghitung besarnya koefisien korelasi antar variabel. Sesuai dengan tujuan awal penelitian ini yaitu untuk mengetahui korelasi antara kedua variabel, meliputi variabel tingkat kepuasan kerja dengan variabel gairah kerja, maka peneliti menggunakan rumus korelasi product moment yang dibantu dengan program SPSS 15.00 for windows.

Nilai koefisien korelasi ini akan berada pada kisaran angka minus satu (-1) sampai angka plus satu (+1). Perhitungan korelasi antar dua variabel tersebut menggunakan rumus:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - (\sum x)(\sum y)/N}{\sqrt{[\sum x^2 - (\sum x)^2/N][\sum y^2 - (\sum y)^2/N]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : koefisien korelasi
- X : Angka pada variable pertama
- Y : Angka pada variable kedua
- N : Banyaknya Subyek

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Kantor Pos Gresik

Kantor Pos Gresik adalah sebuah perusahaan yang berdiri dibawah naungan Perseroan Terbatas (PT). Kantor Pos Gresik beralamat di Jl. Dr. Sutomo No. 133 Kelurahan Tlogopatut Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik. Adapun visi, misi dan tujuan dari Kantor Pos Gresik sama dengan seluruh Kantor Pos yang ada di seluruh Indonesia.

a) Visi

PT. POS Gresik senantiasa berupaya untuk menjadi penyedia sarana komunikasi kelas dunia yang peduli terhadap lingkungan yang dikelola oleh SDM yang profesional sehingga mampu memberikan layanan yang terbaik bagi masyarakat serta tumbuh dan berkembang sesuai konsep bisnis yang sehat.

b) Misi

1. PT. POS Gresik penyedia sarana komunikasi yang andal dan terpercaya bagi masyarakat dan pemerintah yang berguna untuk menunjang pembangunan Nasional serta memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa dan negara.

2. PT. POS Gresik mengembangkan usaha bertumpu pada peningkatan mutu pelayanan melalui penerapan IPTEK tepat guna untuk mencapai kepuasan

pelanggan serta memberi nilai tambah yang optimal untuk karyawan , pemegang saham, masyarakat, dan mitra kerja.

c) Tujuan

PT. POS Gresik mempunyai tujuan memastikan pengontrolan dapat dilakukan baik oleh pihak konsumen sendiri, pengontrolan ini memerlukan biaya investasi yang cukup besar dalam usaha memodernisasi dan tidak tergantung pada "*human resources*" yang terlalu besar. Namun Turnover yang akan diterima dipastikan akan lebih besar karena tujuan utama dari sistem ini untuk mengembalikan kepercayaan masyarakat dan pada akhirnya untuk membuat masyarakat Indonesia loyal menggunakan PT. POS Indonesia.

Kantor Pos Gresik memiliki ketenagaan kerja berjumlah 50 pegawai, dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 4.1

Ketenagaan Pegawai Kantor Pos Gresik

Jabatan	Jumlah
Kepala Kantor	1
Bag. Pelayanan	12
Bag. Keuangan	4
Bag. Pengolahan	24
Bag. Pelayanan Luar	2
Bag. Pemasaran	2
Bag. Sdm	1
Bag. Prasarana	1
Bag. Teknisi	1
Bag. Keamanan	2
Jumlah	50

B. Hasil Penelitian

1. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 12 dan 14 Maret 2011 dengan penyebaran angket kepada responden karyawan kantor pos sejumlah 50 eksemplar dan berhasil kembali sejumlah 33 eksemplar.

2. Uji Hasil Validitas

Daya diskriminasi yang digunakan pada uji validitas sebesar 0,30 sehingga sebuah aitem valid apabila melebihi $r_{xy} = 0,30$ ($>0,30$) sehingga butir butir tersebut dianggap sah, sebaliknya jika didapatkan koefisien validitas kurang dari 0,30 ($<0,30$) maka butir-butir tersebut tidak valid dan dianggap gugur (Azwar, 2009: 103).

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas Skala Tingkat Kepuasan Kerja

No	Faktor	No. Aitem Valid	No. Aitem Gugur	Jumlah
1.	Kondisi Pekerjaan (Work Condition)	1, 5, 7	16, 22	5
2.	Atasan (Supervision)	2, 3, 10, 14, 23		5
3.	Reken Kerja (Workers)	4, 6, 13, 20, 21		5
4.	Promosi (Promotion)	8, 9, 15, 17, 25		5
5.	Gaji (Payment)	11, 12	18, 19, 24	5
Jumlah		20	5	25

Dari hasil uji validitas instrument dalam skala tingkat kepuasan kerja dapat diketahui bahwa terdapat 5 aitem yang gugur atau sejumlah 20%, sedangkan jumlah aitem yang valid adalah 20 aitem atau sejumlah 80%.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Skala Kegairahan Kerja

No	Faktor	No. Aitem Valid	No. Aitem Gugur	Jumlah
1.	Prestasi Kerja	1, 5, 11, 14, 21	19	6
2.	Tanggung Jawab	3, 6, 13, 23	15, 24	6
3.	Disiplin Kerja	4, 9, 10, 25	16, 18, 22	7
4.	Kerjasama	2, 7, 8, 12, 17, 20		6
Jumlah		19	6	25

Dari hasil uji validitas instrument dalam skala kegairahan kerja dapat diketahui bahwa terdapat 6 aitem yang gugur atau sejumlah 24%, sedangkan jumlah aitem yang valid adalah 19 aitem atau sejumlah 76%.

3. Uji Hasil Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan bantuan *SPSS Versi 15.0 for windows*. Koefisien keandalannya bergerak antara 0 sampai dengan 1, artinya semakin mendekati 1 maka skala ukur semakin reliabel.

Adapun hasil uji reliabilitas terhadap skala tingkat kepuasan kerja dengan kegairahan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.4
Reliabilitas Tingkat Kepuasan Kerja dengan Kegairahan Kerja

Variabel	Alpha	Keterangan
Tingkat Kepuasan Kerja	0,896	Reliabel
Kegairahan Kerja	0,873	Reliabel

Hasil uji reliabilitas kedua angket tersebut dapat dikatakan reliabel yaitu mendekati 1,000. Sehingga kedua angket tersebut layak untuk dijadikan instrumen pada penelitian yang dilakukan.

4. Prosentase Kategorisasi Tingkat Kepuasan Kerja dan Kegairahan Kerja

a) Kategorisasi Tingkat Kepuasan Kerja

Penentuan norma penilaian dilakukan setelah diketahui nilai Mean (M) dan Standar Deviasi (SD). Norma penilaian yang diperoleh adalah:

1. Mean : 76,2
2. Standar Deviasi : 8,5

Kategorisasi yang diberikan dibagi menjadi tiga tingkatan yakni tinggi, sedang dan rendah. Pemberian kategorisasi menurut norma tertentu (Azwar, 2009:109). Adapun proporsi penerimaan tingkat kepuasan kerja pada pegawai Kantor Pos Gresik ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.5

Kategori Tingkat Kepuasan Kerja

RUMUS	KATEGORI
$X \geq M + 1 \text{ SD}$	TINGGI
$M - 1 \text{ SD} \leq X < M + 1 \text{ SD}$	SEDANG
$X < M - 1 \text{ SD}$	RENDAH

Nilai	Kategori	Jumlah	Prosentase
$X \geq 84$	TINGGI	4	12%
$66 \leq X < 84$	SEDANG	27	81%
$X < 66$	RENDAH	2	7%
TOTAL		33	100%

Tabel tersebut menggambarkan frekuensi dan prosentase mengenai tingkat kepuasan kerja pada pegawai Kantor Pos Gresik. Dari 33 responden, 4 orang (12%) merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, 27 orang (81%) tingkat kepuasan kerja yang sedang, dan 2 orang (7%) tingkat kepuasan kerja yang rendah. Prosentase tertinggi terletak pada tingkat kepuasan kerja yang sedang.

b) Kategorisasi Kegairahan Kerja

Penentuan norma penilaian dilakukan setelah diketahui nilai Mean (M) dan Standar Deviasi (SD). Norma penilaian yang diperoleh adalah:

1. Mean : 72,3
2. Standar Deviasi : 7,9

Kategorisasi yang diberikan dibagi menjadi tiga tingkatan yakni tinggi, sedang dan rendah. Pemberian kategorisasi menurut norma tertentu (Azwar, 2009:109). Adapun proporsi penerimaan tingkat kepuasan kerja pada pegawai Kantor Pos Gresik ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.6

Kategori Tingkat Kegairahan Kerja

RUMUS	KATEGORI
$X \geq M + 1 \text{ SD}$	TINGGI
$M - 1 \text{ SD} \leq X < M + 1 \text{ SD}$	SEDANG
$X < M - 1 \text{ SD}$	RENDAH

Nilai	Kategori	Jumlah	Prosentase
$X \geq 80$	TINGGI	5	15%
$64 \leq X < 80$	SEDANG	25	75%
$X < 64$	RENDAH	3	10%
TOTAL		33	100%

Tabel tersebut menggambarkan frekuensi dan prosentase mengenai kegairahan kerja pada pegawai Kantor Pos Gresik. Dari 33 responden, 5 orang (15%) menilai kegairahan kerja yang tinggi, 27 orang (86%) kegairahan kerja yang sedang, dan 3 orang (9%) kegairahan kerja yang rendah. Prosentase tertinggi terletak pada kegairahan kerja yang sedang.

5. Pengujian Hipotesa

Pengujian hipotesa ini untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan (korelasi) tingkat kepuasan kerja dengan kegairahan kerja pegawai Kantor Pos Gresik, maka dilakukan analisis *korelasi product moment* dari *Karl Pearson* dengan menggunakan program SPSS versi 15.0 *for windows* dua variable, untuk uji coba hipotesis penelitian.

Uji hipotesis dengan menggunakan teknik *korelasi product moment* dari *Karl Pearson* dengan menggunakan program SPSS versi 15.0 *for windows*. Setelah dilakukan analisis data diketahui hasil korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.7

Korelasi Tingkat Kepuasan Kerja Dengan Kegairahan Kerja Pegawai

Correlations

		TOTAL KEPUASAN	TOTAL KEGAIRAHAN
TOTAL KEPUASAN	Pearson Correlation	1	,985(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	33	33
TOTAL KEGAIRAHAN	Pearson Correlation	,985(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	33	33

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

C. Pembahasan

1. Tingkat Kepuasan Kerja

Pada sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, khususnya jasa pengiriman, tentunya memiliki siklus kerja yang berbeda dengan perusahaan lainnya. Karyawan ataupun pegawainya memiliki karakter yang berbeda-beda pula. Oleh sebab itu, sebaiknya perusahaan tersebut mampu memberikan kepuasan dalam pekerjaannya. Setiap karyawan atau pegawai dapat memaknai sebuah kepuasan itu dari beberapa faktor. Dalam hal ini kepuasan yang terdapat pada karyawan atau pegawai kantor pos gresik bisa dilihat dari bagaimana kondisi kerja di kantor, dari atasan, rekan kerja di kantor, promosi jabatan yang ada pada perusahaan dan juga dapat dilihat dari gaji/upah yang diberikan oleh perusahaan apakah sudah mampu memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

Demi memperoleh tujuan dari perusahaan, Kantor Pos Gresik harus memahami bagaimana faktor-faktor tersebut bisa dijalankan dan ada pada siklus kerjanya. Sebab, apabila kepuasan kerja karyawan atau pegawai tidak dapat terpenuhi, maka nantinya akan berdampak pada gairah kerjanya, sehingga tujuan dari perusahaan itu tidak akan tercapai. Begitupun pula sebaliknya, apabila kepuasan kerjanya dapat terpenuhi maka para karyawan atau pegawai akan bergairah dalam melakukan pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan atau pegawai bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya.

Tingkat kepuasan kerja pada pegawai Kantor Pos dibagi menjadi tiga kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah. Dalam distribusi kategori tinggi terletak pada tingkat kepuasan kerja pegawai yang memiliki prosentase yang sedang sebesar 81% atau dari 33 responden, ada sebesar 27 orang, sedangkan distribusi kategori tingkat kepuasan terendah terdapat 7% atau terdapat 2 orang, dan distribusi kategori tinggi memiliki prosentase sebesar 12% atau berjumlah 4 orang. Hal ini dapat diartikan bahwasannya tingkat kepuasan kerja karyawan atau pegawai yang dipengaruhi oleh faktor kondisi kerja, atasan, rekan kerja, promosi dan gaji cukup baik dirasakan oleh karyawan atau pegawai Kantor Pos Gresik.

2. Kegairahan Kerja

Gairah kerja merupakan faktor yang penting bagi para karyawan atau pegawai untuk melaksanakan setiap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Gairah kerja seorang karyawan atau pegawai juga akan berdampak pada tidak maksimalnya tujuan perusahaan yang telah ada. Gairah kerja yang juga merupakan semangat kerja tidak terlepas dari hal-hal yang berhubungan dengan prestasi kerja, tanggung jawab, kerjasama dan disiplin kerja. Hal-hal tersebut akan berpengaruh pada tingkat gairah kerja karyawan atau pegawai dalam melaksanakan kinerjanya.

Karyawan atau pegawai yang ada di Kantor Pos Gresik dalam penilaiannya kaitannya dengan gairah kerja terbagi dalam tiga kategori tingkatan, yaitu: tinggi, sedang, dan rendah. Distribusi yang paling tinggi dari 33 responden berada pada kategori sedang, yaitu mencapai 75% dengan jumlah responden 25

orang, pada tingkat kedua adalah responden dengan kategori tinggi yang mencapai 15% dengan jumlah responden 5 orang, dan selanjutnya kategori rendah dengan prosentase sebesar 10% atau berjumlah 3 orang. Hal ini dapat diartikan bahwasannya gairah kerja pada karyawan atau pegawai Kantor Pos Gresik cukup baik, atau dapat disimpulkan gairah kerjanya tidak terlalu baik dan tidak terlalu buruk.

Dari keempat faktor yang dapat mempengaruhi gairah kerja karyawan atau pegawai faktor kerjasama yang berpengaruh besar terhadap meningkatnya gairah kerjanya. Faktor prestasi kerja juga salah satu yang berpengaruh besar pada gairah kerja. Sedangkan faktor disiplin dan tanggung jawab kurang begitu berpengaruh atau cukup berpengaruh terhadap gairah kerja pegawai Kantor Pos Gresik.

3. Hubungan Antara Persepsi Tingkat Kepuasan Kerja dengan Gairah Kerja Pegawai Kantor Pos Gresik

Dalam hasil uji korelasi dapat disimpulkan bahwasannya terdapat nilai signifikansi yang tinggi yaitu sebesar 0,985. Disini dapat diartikan bahwasannya tingkat kepuasan kerja memiliki hubungan yang tinggi dengan gairah kerja pegawai Kantor Pos Gresik. Beberapa faktor tentang kepuasan kerja seperti atasan, rekan kerja dan promosi merupakan faktor yang berpengaruh besar dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Herzberg 1966 dalam teori dua faktor yaitu faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah kondisi kerja, rekan kerja, atasan, promosi dan gaji.

Dalam Al-qur'an juga disebutkan bahwasannya kepuasan kerja dapat didapat dari hasil kerja mereka berupa balasan gaji yang cukup, seperti dalam firman-Nya:

وَالَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَنُؤْتِيَنَّهُمْ مِّنَ الْجَنَّةِ غُرَفًا تَجْرَى مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا نِعَمَ أَجْرُ الْعَامِلِينَ ﴿٥٨﴾

“Dan orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal-amal yang saleh, sesungguhnya akan Kami tempatkan mereka pada tempat-tempat yang tinggi di dalam surga, yang mengalir sungai-sungai di bawahnya, mereka kekal di dalamnya. Itulah sebaik-baik pembalasan bagi orang-orang yang beramal.” (Al-Ankabuut 58).

Dalam ayat diatas dapat disimpulkan bahwasannya dalam melaksanakan sebuah pekerjaan haruslah mendapatkan sebuah balasan. Kaitannya dengan kepuasan kerja adalah balasan itu dapat berupa gaji yang mana nantinya akan meningkatkan kepuasan kerjanya. Harapan perusahaan terhadap pegawainya yaitu apabila tingkat kepuasan kerja meningkat harus dibarengi dengan meningkatnya gairah kerja mereka.

Hasil penelitian dari kedua variabel tersebut menunjukkan hubungan yang positif antara tingkat kepuasan kerja dengan gairah kerja pegawai pada Kantor Pos Gresik. Jika tingkat kepuasan yang diperoleh di kantor pos baik, maka gairah kerja yang muncul pada pegawai juga akan baik. Hipotesis dalam penelitian ini berarti diterima dengan hasil penelitian terdapat hubungan positif antara persepsi tingkat kepuasan kerja dan gairah kerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan:

1. Secara keseluruhan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja pada gairah kerja Kantor Pos Gresik yang terdiri dari 33 responden, respon tertinggi berada pada kategori sedang yaitu sebesar 81% dengan frekuensi 27 responden, respon sedang berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 12% dengan frekuensi 4 responden, dan respon terendah sebesar 7% dengan frekuensi 2 responden terdapat pada kategori rendah.
2. Gairah kerja terhadap tingkat kepuasan kerja memiliki 68% atau berjumlah 25 responden dengan responden tertinggi pada kategori sedang, respon sedang berada pada kategori tinggi memiliki prosentase 15% atau berjumlah 5 responden, sedangkan respon terendah terdapat pada kategori rendah yaitu 10% atau berjumlah 3 responden.
3. Hubungan antara tingkat kepuasan kerja dengan gairah kerja pegawai Kantor Pos Gresik ini bersifat positif dan signifikan, yaitu sebesar 0,985 atau 98,5%. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi pula gairah kerja pegawai yang dimiliki pegawai Kantor Pos Gresik.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disarankan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan ataupun bahan pertimbangan kepada perusahaan dalam memberikan dan mempertahankan kepuasan kerja dan gairah kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan demi terwujudnya tujuan dari perusahaan itu sendiri.

2. Bagi Fakultas Psikologi

Penelitian ini diharapkan mampu menambah khazanah keilmuan Psikologi, khususnya Psikologi Industri.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat ditindak lanjuti oleh peneliti selanjutnya melalui penambahan-penambahan variabel lain yang memiliki korelasi antar dua variabel, seperti kompensasi, budaya organisasi dan komunikasi. Peneliti juga diharapkan mampu mendeskripsikan setiap variabel dengan beberapa indikator-indikator.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 1990. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Anoraga, P. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Anoraga, P, Widiyanti, N. 1993. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi VI)*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, Moh. 1998. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Atkinson, Rita L dkk. *Pengantar Psikologi : Jilid I*. Batam : Interaksara
- Azwar, Saifuddin. 2007. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, Saifuddin. 2007. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Dep Agama RI. 2002. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: PT Pundi Aksara
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenhallindo
- Hasibuan, S.P, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasan, M Iqbal. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Kerlinger, Fred N. 2000. *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Manullang. 1995. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 1993. *Psikologi Perusahaan*. Bandung: Trigenda Karya
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

- Notoatmojo, Soekidjo. 1997. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Peter, J Paul dan Jerry C Olson. 1999. *Perilaku Konsumen: Jilid I*. Jakarta: PT Penerbit Erlangga
- Ridho, Ali. 2007. *Statistik Handout*. Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
- Rifa'i, Moh. 1978. *Fiqh Islam Lengkap*. Semarang: PT Karya Toha Putra
- Riva'i, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana Grafindo
- Schiffman, Leon dan Leslie Lazar Kanuk. 2008. *Perilaku Konsumen : Edisi Ketujuh*. Jakarta: Indeks
- Sevilla, Consuelo G, dkk. 2006. *Pengantar Metode Penelitian (terjemahan Alimuddin Tuwu)*. Jakarta: UI Press
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sirait, RT. 1981. *Psikologi yang Efektif Untuk Pimpinan, Pejabat dan Usahawan*. Jakarta: PT. Prakarsa Satria Utama
- Sujianto, Agus Eko. 2009. *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*. Jakarta: PT Prestasi Pustakarya
- Sumarwan, Ujang. 2004. *Perilaku Konsumen : Teori dan Penerapannya Dalam Pemasaran*. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia
- Zainun, Buchari. 1984. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara
- Jurnal Psikologi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	33	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,855	,861	25

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,612	2,455	4,303	1,848	1,753	,291	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	86,3333	69,979	,606	.	,844
VAR00002	86,4242	71,002	,542	.	,846
VAR00003	86,0000	70,375	,568	.	,845
VAR00004	86,2424	69,314	,497	.	,846
VAR00005	86,6061	69,309	,459	.	,847
VAR00006	86,2727	70,142	,590	.	,844
VAR00007	86,6667	67,292	,596	.	,842
VAR00008	86,3333	70,979	,509	.	,847
VAR00009	86,5455	72,256	,368	.	,851
VAR00010	86,2424	68,627	,661	.	,841
VAR00011	87,3333	68,917	,574	.	,844
VAR00012	87,3939	69,434	,535	.	,845
VAR00013	86,1212	72,297	,423	.	,849
VAR00014	86,3333	71,917	,356	.	,851
VAR00015	86,5152	70,633	,402	.	,850
VAR00016	87,8485	79,008	-,204	.	,869
VAR00017	86,3636	70,239	,405	.	,850
VAR00018	87,2121	78,610	-,169	.	,869
VAR00019	87,8182	76,028	,019	.	,862
VAR00020	86,4545	69,881	,542	.	,845
VAR00021	86,2727	69,705	,584	.	,844
VAR00022	87,6364	72,426	,270	.	,854
VAR00023	86,6061	69,559	,597	.	,843
VAR00024	86,9091	74,523	,166	.	,856
VAR00025	86,7879	68,735	,485	.	,846

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	33	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,896	,900	20

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,811	2,909	4,303	1,394	1,479	,125	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	72,2424	66,002	,666	.	,888
VAR00002	72,3333	67,667	,534	.	,891
VAR00003	71,9091	67,085	,557	.	,890
VAR00004	72,1515	65,570	,526	.	,891
VAR00005	72,5152	65,695	,476	.	,893
VAR00006	72,1818	66,091	,657	.	,888
VAR00007	72,5758	63,939	,598	.	,889
VAR00008	72,2424	67,439	,521	.	,891
VAR00009	72,4545	68,131	,432	.	,893
VAR00010	72,1515	65,008	,686	.	,886
VAR00011	73,2424	66,127	,525	.	,891
VAR00012	73,3030	66,530	,495	.	,892
VAR00013	72,0303	68,968	,411	.	,894
VAR00014	72,2424	68,439	,359	.	,895
VAR00015	72,4242	67,439	,385	.	,895
VAR00017	72,2727	66,330	,442	.	,894
VAR00020	72,3636	65,801	,605	.	,889
VAR00021	72,1818	65,716	,641	.	,888
VAR00023	72,5152	65,945	,620	.	,888
VAR00025	72,6970	66,343	,416	.	,895

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	33	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,815	,832	25

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,658	2,727	4,212	1,485	1,544	,189	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	87,4242	65,627	,579	.	,800
VAR00002	87,6061	66,559	,551	.	,802
VAR00003	87,2424	66,002	,576	.	,800
VAR00004	87,3939	65,434	,478	.	,802
VAR00005	87,6970	64,655	,463	.	,802
VAR00006	87,3939	66,371	,581	.	,801
VAR00007	87,7879	62,922	,595	.	,795
VAR00008	87,4545	67,506	,420	.	,806
VAR00009	87,6667	68,417	,341	.	,809
VAR00010	87,3939	64,809	,593	.	,798
VAR00011	88,4242	66,252	,452	.	,804
VAR00012	88,4545	66,443	,422	.	,805
VAR00013	87,2727	68,830	,311	.	,810
VAR00014	87,5152	68,008	,320	.	,809
VAR00015	87,8485	71,508	,012	.	,825
VAR00016	88,6667	71,917	-,010	.	,825
VAR00017	87,5758	66,439	,382	.	,807
VAR00018	88,1515	71,883	-,014	.	,826
VAR00019	88,7273	70,830	,055	.	,823
VAR00020	87,6970	65,155	,560	.	,799
VAR00021	87,5455	64,693	,524	.	,800
VAR00022	88,3939	69,184	,140	.	,820
VAR00023	87,8485	66,195	,507	.	,802
VAR00024	87,8788	70,797	,073	.	,821
VAR00025	87,8485	67,008	,336	.	,809

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	33	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,836	,849	23

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,711	2,727	4,212	1,485	1,544	,163	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	81,3333	64,354	,568	.	,824
VAR00002	81,5152	65,133	,555	.	,825
VAR00003	81,1515	64,320	,605	.	,823
VAR00004	81,3030	64,218	,464	.	,827
VAR00005	81,6061	63,809	,425	.	,828
VAR00006	81,3030	65,280	,548	.	,825
VAR00007	81,6970	61,843	,575	.	,821
VAR00008	81,3636	65,739	,455	.	,828
VAR00009	81,5758	66,939	,347	.	,831
VAR00010	81,3030	63,843	,557	.	,823
VAR00011	82,3333	64,167	,510	.	,825
VAR00012	82,3636	64,364	,478	.	,826
VAR00013	81,1818	67,216	,330	.	,832
VAR00014	81,4242	66,377	,338	.	,832
VAR00015	81,7576	69,814	,028	.	,846
VAR00017	81,4848	64,883	,393	.	,830
VAR00019	82,6364	68,676	,102	.	,843
VAR00020	81,6061	63,996	,540	.	,824
VAR00021	81,4545	63,506	,509	.	,825
VAR00022	82,3030	68,093	,119	.	,844
VAR00023	81,7576	65,064	,483	.	,826
VAR00024	81,7879	68,985	,100	.	,842
VAR00025	81,7576	65,689	,330	.	,833

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	33	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,846	,856	22

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,716	2,727	4,212	1,485	1,544	,170	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	77,7273	63,205	,565	.	,835
VAR00002	77,9091	63,960	,553	.	,836
VAR00003	77,5455	63,131	,606	.	,834
VAR00004	77,6970	63,030	,465	.	,838
VAR00005	78,0000	62,000	,470	.	,838
VAR00006	77,6970	64,155	,542	.	,836
VAR00007	78,0909	60,648	,577	.	,832
VAR00008	77,7576	64,814	,428	.	,840
VAR00009	77,9697	66,093	,312	.	,843
VAR00010	77,6970	62,655	,558	.	,834
VAR00011	78,7273	62,642	,540	.	,835
VAR00012	78,7576	62,939	,498	.	,836
VAR00013	77,5758	65,939	,337	.	,843
VAR00014	77,8182	65,341	,324	.	,843
VAR00017	77,8788	64,172	,357	.	,842
VAR00019	79,0303	67,218	,118	.	,853
VAR00020	78,0000	63,187	,508	.	,836
VAR00021	77,8485	62,320	,510	.	,836
VAR00022	78,6970	66,968	,113	.	,855
VAR00023	78,1515	63,883	,483	.	,838
VAR00024	78,1818	67,591	,112	.	,852
VAR00025	78,1515	63,820	,380	.	,841

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	33	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,873	,876	19

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,810	3,000	4,212	1,212	1,404	,110	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	68,3636	55,864	,646	,835	,861
VAR00002	68,5455	57,631	,524	,778	,865
VAR00003	68,1818	57,028	,559	,757	,864
VAR00004	68,3333	56,042	,501	,797	,866
VAR00005	68,6364	55,051	,504	,551	,866
VAR00006	68,3333	56,729	,636	,908	,862
VAR00007	68,7273	54,330	,569	,882	,863
VAR00008	68,3939	58,184	,427	,681	,868
VAR00009	68,6061	58,809	,371	,655	,870
VAR00010	68,3333	55,479	,619	,692	,861
VAR00011	69,3636	57,239	,438	,925	,868
VAR00012	69,3939	56,996	,445	,918	,868
VAR00013	68,2121	59,235	,337	,701	,871
VAR00014	68,4545	58,568	,333	,675	,872
VAR00017	68,5152	57,133	,391	,848	,870
VAR00020	68,6364	56,051	,562	,788	,863
VAR00021	68,4848	55,320	,551	,810	,864
VAR00023	68,7879	57,422	,470	,530	,867
VAR00025	68,7879	57,672	,344	,692	,872

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	76,2121	8,56139	33
VAR00002	72,3939	7,93308	33

Correlations

		VAR00001	VAR00002
VAR00001	Pearson Correlation	1	,985(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	33	33
VAR00002	Pearson Correlation	,985(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	33	33

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Muhammad Fila Rangga Kasih Sayadi

NIM : 06410105

Jurusan : Psikologi

Dosen Pembimbing : Drs. H. Yahya, M.A

Judul Skripsi : Hubungan Tingkat Kepuasan Kerja Dengan Kegairahan Kerja Pegawai di Lingkungan Kantor Pos Gresik

No	Tanggal	Keterangan	Tandatangan
1.	27 Agustus 2010	Konsultasi Proposal Skripsi	
2.	25 Oktober 2010	Konsultasi Proposal Skripsi	
3.	22 November 2010	Konsultasi BAB I	
4.	19 Desember 2010	ACC BAB I	
5.	17 Januari 2011	Konsultasi BAB II	
6.	1 Februari 2011	ACC BAB II	
7.	8 Februari 2011	Konsultasi BAB III	
8.	16 Februari 2011	ACC BAB III	
9.	22 Februari 2011	Konsultasi BAB IV dan V	
10.	24 Februari 2011	ACC BAB IV dan V	
11.	24 Maret 2011	Revisi BAB I-V	
12.	25 Maret 2011	Persetujuan	

Malang, 25 Maret 2011

Dekan Fakultas Psikologi

Dr. H. Mulyadi M.Pd.I
NIP. 195507171982031005

KUESIONER TENTANG KEPUASAN KERJA

No	Pertanyaan	Sangat setuju	Setuju	Cukup	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
1.	Saya merasa senang dengan kondisi lingkungan kerja sekarang					
2.	Dalam menghadapi kesulitan dan melaksanakan semua tugas yang dapat diselesaikan melalui bimbingan atasan memberikan rasa puas pada diri saya					
3.	Sapaan atasan pada saya memberikan perasaan puas pada diri saya					
4.	Rekan kerja saya di kantor ini menyenangkan					
5.	Pengaturan penerangan ditempat saya bekerja tergolong baik					
6.	Saya merasa teman kerja di kantor ramah kepada saya					
7.	Saya merasa sirkulasi udara yang masuk di tempat kerja cukup baik					
8.	Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau untuk dipromosikan					
9.	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karier					

10.	Apapun tugas yang diberikan atasan pada saya, saya tekuni dengan baik					
11.	Saya merasa cukup dengan penghasilan yang diberikan oleh instansi ini					
12.	Saya dapat memenuhi semua kebutuhan dengan penghasilan yang diberikan perusahaan					
13.	Setiap tugas dapat saya selesaikan dengan baik bila ada dukungan dari rekan kerja di kantor					
14.	Dalam meningkatkan kemampuan saya, atasan menawarkan pelatihan					
15.	Instansi ini memberikan pengembangan jalur karier yang jelas kepada pegawainya					
16.	Suasana ditempat saya bekerja cukup bising					
17.	Hasil kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan pada pegawai					
18.	Sebagai pegawai saya memperoleh pendapatan yang belum memadai					
19.	Penghasilan yang diberikan oleh instansi lebih dari cukup, sehingga membuat saya tidak perlu mencari uang tambahan diluar instansi ini					
20.	Saya merasa cocok terhadap teman sekerja di sini					

21.	Saya menjalin keakraban dengan rekan kerja saya baik didalam maupun diluar perusahaan					
22.	Kebisingan ditempat kerja saya mengganggu konsentrasi dalam bekerja					
23.	Kebijakan yang dijalankan oleh pimpinan cukup adil bagi saya					
24.	Penghasilan yang saya terima sesuai dengan jabatan yang saya pangku					
25.	Saya merasa jabatan yang saya pegang sudah sesuai dengan kemampuan					

KUESIONER TENTANG KEGAIRAHAN KERJA

No	Pertanyaan	Sangat setuju	Setuju	Netral	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
1.	Saya merasa puas jika dapat berprestasi dengan baik					
2.	Ada kerja sama yang harmonis antar pegawai dengan pimpinan instansi ini					
3.	Setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan					

	janji dan sumpah pegawai					
4.	Ada rasa puas dalam hati bila pekerjaan saya selesai tepat pada waktunya					
5.	Pegawai yang berprestasi berhak mendapatkan penghargaan					
6.	Dengan resiko apapun saya akan bertanggung jawab dan melaksanakan hasil keputusan rapat bersama					
7.	Dengan senang hati saya akan membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan					
8.	Saya terbiasa bekerja secara efisien dan efektif bersama-sama					
9.	Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal daripada waktu yang telah ditentukan					
10.	Saya selalu menaati tata tertib dan kebersihan di ruang kantor					
11.	Saya dapat berprestasi dalam bekerja karena setiap tugas yang diberikan dapat saya pahami					

12.	Saya merasa lebih cepat dalam mengerjakan tugas apabila dikerjakan secara kerjasama					
13.	Saya menyelesaikan dengan sungguh-sungguh tugas yang diberikan oleh pimpinan					
14.	Penghargaan yang saya dapat atas prestasi kerja yang saya capai memberikan gairah kerja tersendiri					
15.	Tugas yang dipercayakan, saya laksanakan dengan rasa penuh tanggung jawab					
16.	Saya masuk kantor sesuai dengan aturan yang berlaku di kantor					
17.	Kerja sama antar pegawai dapat meningkatkan gairah kerja					
18.	Kedisiplinan yang diterapkan selama ini tidak memberatkan saya					
19.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal					
20.	Saya merasa aman dalam bekerja sama dengan pegawai lain di kantor					
21.	Hasil kerja yang baik hanya dihasilkan oleh pegawai yang berkualitas					

22.	Dalam setiap pertemuan yang diadakan instansi akan saya hadiri					
23.	Saya melaporkan pada atasan segala sesuatu yang saya kerjakan karena sebagai pertanggung jawaban tugas					
24.	Saya perlu bertanggung jawab terhadap permasalahan yang dihadapi oleh instansi					
25.	Disiplin kerja yang ditanamkan dalam penyelesaian tiap tugas membuat saya puas					