

NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN ANTARA PENGAKUAN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BUMN**



Oleh :

Retno Astuti

Emi Zulaifah

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2017

NASKAH PUBLIKASI

HUBUNGAN ANTARA *PENGAKUAN KERJA* DAN *KEPUASAN KERJA*
PADA KARYAWAN BUMN



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
06 APR 2017

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Emi Zulaifah'.

Dr. Phil Emi Zulaifah, Dra., M.Sc., PsikologP

HUBUNGAN ANTARA PENGAKUAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BUMN

Retno Astuti

Emi Zulaifah

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keterikatan antara variabel kepuasan kerja dan pengakuan kerja pada karyawan BUMN. Hipotesis penelitian diambil berdasarkan asumsi bahwa pengakuan kerja yang tinggi berkorelasi dengan kepuasan kerja yang tinggi. Subjek penelitian terdiri atas 90 orang karyawan BUMN yang berusia 20 hingga 50 tahun. Data penelitian dikumpulkan menggunakan dua buah skala, yaitu skala *Work Recognition Scale* yang dikembangkan oleh Cannon (2015) dan *Job satisfaction Survey* yang disusun oleh Spector (1985). Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik korelasi *product moment pearson*. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara pengakuan kerja dan kepuasan kerja dengan nilai $r=0,530$ dan $p=0,000$ ($p<0,05$).

Kata Kunci : *Kepuasan kerja, Pengakuan kerja, Karyawan BUMN*

RELATIONSHIP BETWEEN WORK RECOGNITION AND JOB SATISFACTION AMONG STATE OWNED ENTERPRISE'S EMPLOYEE

Retno Astuti

Emi Zulaifah

ABSTRACT

This study attempted to search the association between job satisfaction and work recognition among state owned enterprise's employee. The hypothesis taken based on the assumption that higher work recognition was correlated with higher job satisfaction. The research subject consisted of 90 state owned enterprise's employees ages range from 20 to 50 years. Research data were collected by two scales include Work Recognition Scale was developed by Cannon (2015), and Job Satisfaction Survey by Spector (1985). The collected data were analyze by product moment pearson correlation technique. Result showed that there was a positive correlation between work recognition and job satisfaction with r value =0,530, and p=0,000 ($p < 0,05$).

Key words : *job satisfaction, work recognition, state owned enterprise's employee*

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan sumber yang terpenting diantara semua sumber daya yang perusahaan miliki (Danish & Usman, 2010). Memiliki karyawan yang mempunyai keinginan untuk bekerja dengan baik merupakan komponen dari bisnis yang sukses. Lawler (Danish & Usman, 2010) berpendapat bahwa perlakuan terhadap sumber daya manusia merupakan penentu kesejahteraan dan kelangsungan dari sebuah organisasi. Karyawan yang puas akan menjadi karyawan yang produktif (Saiyadain, 2009). Kepuasan kerja memberikan keadaan emosional yang puas yang mengarah pada sikap kerja positif dan peningkatan performa (Wicker, 2011). Schafer (Evans, 1998) mengatakan bahwa kepuasan kerja dipandang sebagai sebuah pemenuhan individu.

Pemberian pengakuan merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang terdapat dalam hubungan antara atasan dan bawahan (Kadarisman, 2012). Pemberian pengakuan merupakan salah satu strategi yang dilakukan oleh perusahaan. Pengakuan karyawan diakui secara luas sebagai bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia yang efektif (Cannon, 2015). Pengakuan karyawan merupakan kontributor terbesar dalam meningkatkan koneksi antara karyawan dan organisasi (Saunderson, 2004).

Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan dengan karyawan A, ditemukan bahwa terdapat beberapa keluhan yang sering dilaporkan oleh para karyawan lain terkait pekerjaan, yaitu tidak sesuai gaji dengan beban kerja, ketidakcocokan dengan atasan, kurangnya apresiasi yang diberikan terhadap pekerjaan, serta karyawan tidak puas dengan fasilitas yang diberikan oleh

perusahaan. Pada wawancara kedua dengan karyawan B, ditemukan bahwa masih terdapat karyawan yang kurang puas dengan pekerjaannya. Atasan yang kurang menyenangkan, fasilitas perusahaan yang masih kurang menjadi keluhan dari karyawan B. Berdasarkan informasi dari karyawan B belum pernah terjadi kasus yang serius terkait dengan kurangnya kepuasan kerja.

Nelson (Bradler, Dur, Susanne, & Non, 2013) menyatakan bahwa pengakuan merupakan motivator utama dalam meningkatkan performa kerja serta kepuasan kerja. Pengakuan adalah proses pemberian status tertentu kepada karyawan di dalam organisasi (Danish & Usman, 2010). Apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi maka karyawan akan merasa bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang muncul merupakan respon dari pemberian pengakuan kerja kepada karyawan. Komunikasi yang menghargai, sikap atasan yang menilai positif pekerjaan bawahannya, merupakan contoh dari adanya pengakuan kerja. Karyawan menganggap bahwa pengakuan yang diberikan dapat meningkatkan pikiran positif dari karyawan (Danish & Usman, 2010). Csikszentmihalyi (Danish & Usman, 2010) menyatakan bahwa kepuasan dan kebahagiaan yang diperoleh karyawan ketika mendapatkan pengakuan atas pekerjaan yang maksimal dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Danish dan Usman (2010) meneliti dampak dari penghargaan dan pengakuan terhadap kepuasan kerja dan motivasi pada 220 karyawan perusahaan dan organisasi yang bekerja di berbagai sektor. Subjek penelitian terdiri atas 177 orang laki-laki dan 43 orang perempuan. Penelitian yang dilakukan berdasarkan konsep dari Vansteenkiste (Danish & Usman, 2010), yang menyatakan bahwa

karyawan yang bekerja karena adanya motivasi intrinsik akan merasa lebih menikmati dan puas terhadap pekerjaannya. Penelitian dilakukan dengan cara pemberian angket yang terdiri atas karakteristik demografis, *Spector's job satisfaction survey*, dan *Hackman and Oldham's job diagnostic survey*. Ali dan Ahmed (2009) meneliti tentang dampak program penghargaan dan pengakuan kerja terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Subjek penelitian terdiri 80 orang karyawan dari perusahaan UNILEVER. Penelitian berdasarkan pernyataan dari Beer, Spector, Lawrence, Mills dan Walton (Ali & Ahmed, 2009) mengenai harapan karyawan agar organisasi mereka memberikan gaji yang adil, kondisi kerja yang aman, dan perlakuan yang sama kepada setiap karyawan. Penelitian dilakukan dengan pemberian kuisioner biografis, dan *Beer's the work satisfaction and motivation questionnaire*. Tessema, Ready, dan Embaye (2013) meneliti mengenai efek pengakuan, gaji, dan tunjangan karyawan terhadap kepuasan kerja pada 1195 mahasiswa dari tiga negara berbeda. Rincian subjek, yaitu 457 mahasiswa Amerika Serikat, 347 mahasiswa Malaysia, dan 391 mahasiswa dari Vietnam. Penelitian yang dilakukan berdasarkan berbagai penelitian terkait kepuasan kerja yang ditinjau dari berbagai disiplin ilmu, termasuk perilaku organisasi, manajemen sumberdaya manusia, psikologi industri dan organisasi, dan psikologi sosial (Cranny, Smith, & Stone; Darling, Arn, & Gatlin; Hoppock; Ramayah & Nasrudin, dalam Tessema, Ready, & Embaye, 2013). Penelitian dilakukan dengan cara pemberian *modified Spector's job satisfaction survey*.

Pemberian pengakuan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja yang berujung pada peningkatan kepuasan kerja. Hubungan antara atasan

dan karyawan memiliki peran dalam munculnya kepuasan kerja pada karyawan dimana ketika atasan memberikan pengakuan terhadap bawahannya, bawahannya akan memunculkan respon positif terhadap atasan serta pekerjaannya. Berdasarkan paparan tersebut, maka hipotesis penelitian ini, yaitu ada hubungan positif antara pengakuan kerja dan kepuasan kerja pada karyawan BUMN.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan menyebarkan skala penelitian kepada responden yang dituju. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan BUMN yang berusia 22 hingga 50 tahun. Pengambilan data dilakukan di kota Makassar. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Work Recognition Scale* yang dikembangkan oleh Cannon (2015) berdasarkan aspek pengakuan kerja dari Brun dan Dugas (2008). Sedangkan skala kepuasan merupakan skala yang diadaptasi dari skala *Job Satisfaction Survey* yang dikemukakan oleh Spector (1985).

HASIL PENELITIAN

1. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan untuk mengetahui sebaran data dan metode analisis apa yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut uji asumsi yang telah dilakukan, antara lain :

a. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas dilakukan untuk mengetahui penyebaran data penelitian yang terdistribusi secara normal dalam sebuah populasi.

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorof-Smirnof test*. Uji normalitas dilakukan dengan *SPSS version 22.0 for windows*, dengan menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov^a*. Analisis data kepuasan kerja menunjukkan nilai K-SZ sebesar 0,104 dengan $p = 0,170$ ($p > 0,05$), sedangkan data pengakuan kerja menunjukkan nilai K-SZ sebesar 0,083 dengan $p = 0,200$ ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas dari hubungan antara regulasi emosi dengan kecemasan. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan *SPSS version 22.0 for windows*. Data penelitian dikatakan terdistribusi linear apabila nilai signifikansi $> 0,05$ dan dikatakan tidak linear apabila nilai signifikansi $< 0,05$. Hasil uji Linearitas menunjukkan bahwa nilai $F = 23,516$ dengan $p = 0,000$ yang berarti p lebih kecil dari $0,05$ ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara pengakuan kerja dan kepuasan kerja pada karyawan memenuhi asumsi Linearitas.

2. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji normalitas dan linearitas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nomor 1 menggunakan *Pearson Product Moment*. Hasil uji korelasi dikatakan memenuhi jika signifikansi $< 0,05$, sedangkan jika signifikansi $> 0,05$ dikatakan bahwa tidak ada korelasi antara kedua variabel. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien korelasi $r = 0,530$ dengan $p =$

0,000 ($p < 0,01$). Berdasarkan hasil tersebut, dapat dilihat bahwa terdapat hubungan yang positif antara pengakuan kerja dan kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi pengakuan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja dan jika pengakuan kerja semakin rendah, maka tingkat kepuasan kerja semakin rendah.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan positif antara pengakuan kerja dan kepuasan kerja. Berdasarkan analisis korelasi menggunakan analisis *Product Moment pearson* yang telah dilakukan, diperoleh $r = 0,530$ dengan signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pengakuan kerja dan kepuasan kerja. Ketika tingkat pengakuan kerja meningkat, maka tingkat kepuasan kerja juga meningkat, begitu pula sebaliknya, ketika tingkat pengakuan kerja menurun, maka tingkat kepuasan kerja juga ikut menurun. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara pengakuan kerja dan kepuasan kerja **diterima**.

Hasil analisis berdasarkan norma kategorisasi menunjukkan bahwa sebagian besar tingkat pengakuan kerja pada karyawan PT Semen Tonasa berada pada kategori sedang dengan persentase 55% (33 orang). Sebanyak 6,7% (4 orang) subjek berada pada kategori sangat rendah, 15% (9 orang) karyawan berada pada kategori rendah, 20% (12 orang) pada kategori tinggi, dan 3,3% (2 orang) berada pada tingkat kategori sangat tinggi. Sama halnya dengan tingkat kepuasan kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat kepuasan subjek

penelitian karyawan PT Semen Tonasa berada pada kategori sedang dengan persentase 45% (27%). Subjek penelitian paling sedikit berada pada kategori sangat rendah, yaitu 0% (tidak terdapat subjek dengan kategori sangat rendah). Terdapat 31,7% (19 orang) subjek penelitian berada pada kategori rendah, serta 15% (9 orang) subjek penelitian berada pada kategori tinggi dan 8,3% (5 orang) berada pada kategori sangat tinggi. Persentasi tersebut menunjukkan bahwa permasalahan yang diungkapkan dalam wawancara dengan pihak perusahaan sesuai dengan permasalahan yang dialami oleh karyawan pada saat pengambilan data.

Adapun deskripsi subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin, yaitu sebanyak 52 orang (86,7%) berjenis kelamin laki-laki dan 8 orang (13,3%) berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif subjek penelitian berdasarkan usia, ditemukan bahwa sebagian besar subjek penelitian berada pada rentang usia 25-35 tahun (41,7%). Sedangkan hasil analisis deskriptif subjek penelitian berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Semen Tonasa merupakan lulusan S1, yaitu sebanyak 41 orang (41,7%). Pada deskripsi subjek penelitian berdasarkan jumlah gaji, ditemukan bahwa sebagian besar karyawan PT Semen Tonasa memiliki gaji dengan rentang 5.000.000 – 10.000.000 rupiah dengan subjek sebanyak 31 orang (51,7%). Menurut penelitian Herzberg, Mausner, Peterson, dan Capwell (BAS & ARDIC, 2002), kepuasan kerja pada karyawan meningkat pada usia akhir 20an hingga awal 30an. Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar karyawan berusia 25-35 tahun. Pada usia 20 tahun keatas, individu telah memiliki perkembangan

kognitif yang lebih kompleks dan dinamis (Fischer, Yan, & Stewart, 2003). Maka dari itu, diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua lebih mampu menyesuaikan diri dengan kondisi serta lingkungan kerja. Sedangkan, pada karyawan yang lebih muda, kurangnya pengalaman dapat menimbulkan kesenjangan dan kesulitan dalam penyesuaian diri di lingkungan kerja yang menimbulkan perasaan negatif yang berdampak pada penurunan kepuasan kerja.

Nelson (Bradler, Dur, Susanne, & Non, 2013) menjelaskan bahwa hampir semua karyawan mengetahui bahwa pengakuan merupakan motivator utama dalam meningkatkan performa kerja serta kepuasan kerja. Ketika karyawan menerima pengakuan, karyawan akan memunculkan perasaan positif terhadap pekerjaannya dan pada memberi respon, dalam hal ini atasan dari karyawan tersebut. Munculnya perasaan positif tersebut dapat memunculkan dan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Sesuai dengan hasil penelitian dimana pengakuan kerja memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Ketika karyawan memiliki tingkat pengakuan kerja yang tinggi, maka kepuasan kerja pada karyawan juga ikut meningkat. Berdasarkan pendapat dari Spector (Lumley, Coetzee, Tladinyane, & Ferreira, 2011), aspek hubungan antara atasan dan bawahan merupakan aspek yang penting bagi kepuasan kerja karyawan. Hubungan antara atasan dan bawahan ini dapat diperkuat dengan pemberian pengakuan kerja yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya. Nelson (Bradler, Dur, Susanne, & Non, 2013) menyebutkan bahwa sebagian besar karyawan mengetahui bahwa pengakuan merupakan motivator dalam peningkatan kepuasan kerja.

Pengakuan kinerja dari atasan kepada bawahan terkait dengan faktor hubungan kerja dari Kadarisman (2012) mengenai hubungan atasan dan bawahan. Kepuasan kerja pada karyawan dapat ditingkatkan melalui interaksi antara atasan dan bawahan. Terdapat beberapa cara membangun hubungan antara atasan dan bawahan, seperti saling memberikan respon positif terhadap kinerja, berkomunikasi, dan pemberian pujian, maupun pengakuan.

Penelitian ini menggunakan dua alat ukur, yaitu skala pengakuan kerja dan skala kepuasan kerja yang peneliti terjemahkan dari bahasa inggris. Meskipun skala yang digunakan telah melalui proses *review* dan *proffesional judgement* dari ahli dibidangnya, tidak menutup kemungkinan ada faktor *social desirability* yang memunculkan jawaban *faking good* maupun *faking bad*. Kekurangan ini merupakan bagian dari kenyataan-kenyataan yang terjadi di lapangan pada proses pengambilan data penelitian. Kekurangan lainnya, yaitu peneliti tidak dapat mengontrol seluruh proses pengisian skala secara langsung, sehingga kemungkinan dapat terjadi kesamaan jawaban antara subjek yang satu dan subjek lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, R., & Ahmed, M. S. (2009). The impact of reward and recognition program on employee's motivation and satisfaction: an empirical study. *International Review of Business Research Papers* , 5 (4), 270-279.
- BAS, T., & ARDIC, K. (2002). The impact of age on the job satisfaction of turkish academicians. *G.O.I.I.B.F Dergisi* , 3, 89-102.
- Bradler, C., Dur, R., Susanne, N., & Non, A. (2013). Employee recognition and performance: a field experiment. *Tinbergen Institute Discussion Paper* , 38 (7), 1-30.
- Brun, J. P., & Dugas, N. (2008). An analysis of employee recognition: perspective on human resource practice. *The International Journal of Human Resource Management* , 19 (4), 716-730.
- Cannon, M. (2015). *Employee recognition: understanding the constucts, its measurement and its relationship to employee outcomes*. (Doctoral Dissertatiton), Saint Mary's University, Halifax, Nova Scotia.
- Danish, R. Q., & Usman, A. (2010). Impact of reward and recognition on job satisfaction and motivation: An empirical study from pakistan. *International Journal of Business and Management* , 5 (2), 159-167.
- Evans, L. (1998). *Teacher morale, job satisfaction, and motivation*. London: Paul Chapman Publishing Ltd.
- Fischer, K., Yan, Z., & Stewart, J. (2003). Adult cognitive development: Dynamic in the developmental web. Dalam J. Valsiner, & J. Connolly, *Handbook of Developmental Psychology* (hal. 491-516). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kadarisman, M. (2012). Analysis on factor that infulence job satisfaction of government employees. *Journal of Administrative Science & Organization* , 19 (1), 55-68.
- Lumley, E. J., Coetzee, M., Tladinyane, R., & Ferreira, N. (2011). Exploring the job satisfaction and organizational commitment of employees in the information technology enviroment. *Southern African Business Review* , 15 (1), 100-118.
- Saiyadain, M. S. (2009). *Human resource management*. New Delhi: Tata McGraw-Hill.
- Saiyadain, M. S. (2003). *Organisational behavior*. New Delhi: Tata McGraw-Hill.

Saunderson, R. (2004). Survey findings of the effectiveness of employee recognition in the public sector. *Public Personnel Management* , 33 (3), 255-275.

Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction development on the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology* , 13 (6), 693-713.

Tessema, M. T., Ready, K. J., & Embaye, A. B. (2013). The effect of employee recognition, pay, and benefits on job satisfaction: Cross country vidence. *Journal of Business and Econimics* , 4 (1), 1-12.

Wicker, D. (2011). *Job satisfaction: fact or fiction : are you satisfied with your job?* Bloomington: AuthorHouse.

