

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA**  
**A. Kepuasan Kerja**

**1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana karyawan dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Spector (1997) menjelaskan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) mengarah pada bagaimana seseorang merasakan pekerjaannya dan aspek – aspek yang berbeda dari pekerjaannya, dengan kata lain kepuasan kerja merupakan perkembangan dari sekedar perasaan suka (puas) atau tidak suka (tidak puas) pada pekerjaannya.

Sementara itu, menurut Handoko (2000) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, bagaimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sama halnya dengan As'ad (2002) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kreitner and Kinicki (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Menurut Mathis and Jackson (2001), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja memiliki banyak

aspek secara umum, tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju.

Teori-teori kepuasan kerja menurut Wexley dan Yukl (1997) ada tiga macam, yaitu :

a. *Discrepancy theory*

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Jadi kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan merupakan hasil dari perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh karyawan tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadinya dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, sebaliknya ketidakpuasan akan dirasakan oleh karyawan bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadinya dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar.

b. *Equity theory*

Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi. Ada tiga elemen dari teori *equity* yaitu :

1. *Input* adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan. Selain itu input dapat juga diartikan sebagai faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya

seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melakukan pekerjaannya.

2. *Outcomes* adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.
3. *Comparison person* adalah perbandingan yang dilakukan oleh karyawan terhadap rasio *input-out comes* yang dimilikinya dengan yang dimiliki oleh karyawan lain. Jadi menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan 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.

### c. *Two factor theory*

Menurut Herzberg (dalam Munandar, 2001) teori kepuasan kerja yang dinamakan teori dua faktor terdiri dari faktor *hygiene* dan faktor *motivator*. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor

motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah perasaan puas yang timbul akibat tercapainya suatu tujuan atau terpenuhinya harapan – harapan dalam melakukan pekerjaan.

## **2. Aspek – aspek Kepuasan Kerja**

Spector (1997) mengemukakan terdapat 9 aspek dari kepuasan kerja, yaitu:

### **a. Gaji**

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dianggap sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan orang lain di dalam organisasi. Karyawan memandang gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi yang diberikan terhadap perusahaan.

### **b. Promosi**

Faktor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karier selama bekerja. Kesempatan inilah yang memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Organisasi yang memiliki jenjang karir yang jelas juga akan berdampak pada produktivitas

karyawan, karena karyawan akan berusaha semaksimal mungkin menunjukkan potensi terbaik yang dimiliki untuk mendapatkan kesempatan promosi.

c. Atasan

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu karyawan untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi karyawannya. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan karyawan meningkat bila atasan langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada para karyawannya.

d. Tunjangan

Kepuasan terhadap tunjangan. Maksudnya yaitu sejauh mana perusahaan dapat memberikan kompensasi di luar gaji pokok kepada karyawannya yang bertujuan untuk memotivasi atau mempertahankan kinerja para karyawan agar produktivitas yang dihasilkan selalu maksimal.

e. Imbalan Non Materil

Kepuasan terhadap upah/imbalan (tidak dalam bentuk uang) yang diberikan bagi kinerja yang dianggap bagus. Imbalan ini dapat berupa liburan gratis yang

difasilitasi oleh perusahaan atau dapat juga berupa barang maupun seminar di luar kota atau di luar negeri secara gratis.

f. Kondisi Kerja

Kepuasan terhadap peraturan dan prosedur-prosedur dalam pekerjaan. Kondisi pekerjaan dapat berupa jam kerja, temperatur, perlengkapan kantor serta lokasi pekerjaan. Pada umumnya sebuah organisasi telah menetapkan beberapa peraturan dan prosedur dalam bekerja namun terkadang pemberlakuan peraturan dan prosedur yang terlalu ketat dapat menimbulkan ketidakpuasan dan demotivasi bagi karyawannya. Karyawan merasa peraturan dan prosedur yang ketat membatasi ruang geraknya untuk berkreasi dalam penyelesaian tugas.

g. Rekan Kerja

Karyawan akan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dalam bekerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu sebaiknya karyawan mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung. Hal ini penting dalam mencapai kepuasan kerja.

h. Sifat Pekerjaan

Kepuasan terhadap jenis dari pekerjaan yang dilakukan. Maksudnya yaitu setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

## i. Komunikasi

Kepuasan terhadap komunikasi yang terjalin baik dalam perusahaan maupun di dalam sebuah tim. Komunikasi di sini juga berlaku kepada atasan maupun rekan kerja. Komunikasi yang efektif dapat mengurangi timbulnya konflik di dalam sebuah organisasi.

Sementara itu, Luthans (2006) membagi kepuasan kerja ke dalam lima aspek.

Aspek - aspek tersebut adalah:

### 1. Kepuasan terhadap pekerjaan

Aspek ini menjelaskan pandangan karyawan mengenai pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, melalui pekerjaan tersebut karyawan memperoleh kesempatan untuk belajar, dan memperoleh peluang untuk menerima tanggung jawab.

### 2. Gaji

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan karyawan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kemungkinan karyawan tersebut melakukan perbandingan sosial dengan karyawan bandingan yang sama di luar perusahaan. Jika gaji yang diberikan perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan gaji yang berlaku di perusahaan yang

sejenis dan memiliki tipe yang sama, maka akan timbul ketidakpuasan kerja karyawan terhadap gaji. Oleh karena itu gaji harus ditentukan sedemikian rupa agar kedua belah pihak (karyawan dan perusahaan) merasa sama-sama diuntungkan. Karena karyawan yang merasa puas dengan gaji yang diterimanya, maka dapat menciptakan kepuasan kerja yang diharapkan berpengaruh pada kinerja karyawan.

### 3. Kesempatan promosi

Kesempatan promosi mengakibatkan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan. Promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya. Melalui promosi, perusahaan akan memperoleh kestabilan dan moral karyawan pun akan lebih terjamin. Selain itu promosi akan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang meningkat. Apabila promosi dibuat dengan cara yang adil diharapkan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan.

### 4. Pengawasan

Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi. Kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Oleh sebab itu aktivitas karyawan di perusahaan



sangat tergantung dari gaya kepemimpinan yang diterapkan serta situasi lingkungan di dalam perusahaan tempat karyawan bekerja. Perlunya pengarahan, perhatian serta motivasi dari pemimpin diharapkan mampu memacu karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya secara baik, karena gaya kepemimpinan pada hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

#### 5. Rekan kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasehat atau saran, bantuan kepada sesama rekan kerja. Kelompok kerja yang baik membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Baiknya hubungan antara rekan kerja sangat besar artinya bila rangkaian pekerjaan tersebut memerlukan kerja sama tim yang tinggi. Tingkat keeratan hubungan mempunyai pengaruh terhadap mutu dan intensitas interaksi yang terjadi dalam suatu kelompok. Kelompok yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok. Kepuasan timbul terutama berkat kurangnya ketegangan, kurangnya kecemasan dalam kelompok dan karena lebih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pekerjaan.

Seperti penjelasan di atas, peneliti menggunakan aspek Spector (1997) yang dimana menurut Spector (1997) aspek-aspek kepuasan kerja terbagi menjadi

sembilan aspek. Aspek – aspek ini dijadikan sebagai indikator dalam penelitian yang nantinya akan digunakan dalam pembuatan skala kepuasan kerja.

### **3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Munandar (2001) menyampaikan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

#### **a. Ciri – ciri intrinsik pekerjaan**

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberinya kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik karyawan mengerjakan tugas tersebut. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, sebaliknya jika terlalu banyak pekerjaan menantang dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan dalam bekerja. Ciri – ciri intrinsik pekerjaan meliputi keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas.

#### **b. Gaji**

Penghasilan adalah imbalan yang didapatkan karyawan dari hasil kerja yang telah dilakukan. Imbalan yang dirasakan adil akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun imbalan yang tidak sesuai dengan beban kerja akan mengakibatkan demotivasi dan alasan *turnover* bagi karyawan.

c. Penilaian

Sistem penilaian perusahaan terhadap kinerja atau sikap kerja karyawan yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penilaian yang baik akan mampu mengukur kemampuan karyawannya dan dari kemampuan tersebut akan mengeluarkan besaran gaji yang diterima. Semakin baik kemampuan karyawan akan menentukan jenjang karir dan sistem kompensasi yang akan diberikan.

d. Rekan – rekan kerja sejawat yang menunjang

Hubungan yang baik atau hubungan yang buruk antara rekan kerja sejawat. Hubungan yang baik diantara rekan kerja akan menimbulkan kohesivitas yang baik. Jika di dalam sebuah tim terjalin hubungan yang saling menghormati, mengasihi, dan menghargai antara satu dengan yang lainnya maka akan terbentuk suatu kohesivitas tim yang kuat.

e. Kondisi kerja yang menunjang

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan kerja yang tidak berbahaya. Seperti dekorasi tempat kerja, sirkulasi udara yang baik, pencahayaan yang tidak berlebihan. temperatur, kebisingan, dan faktor lingkungan lain harus diperhitungkan dalam pencapaian kepuasan kerja.

Sementara itu, Greenberg dan Baron (1995) membagi faktor kepuasan kerja ke dalam dua kelompok besar, yaitu faktor-faktor yang berkaitan dengan individu

dan faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi. Faktor-faktor tersebut adalah:

a. Faktor-faktor yang berkaitan dengan individu

Faktor-faktor yang berkaitan dengan karyawan adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, yang membedakan antara satu karyawan dengan karyawan yang lain, yang menentukan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Faktor-faktor dari diri karyawan yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah:

1. Kepribadian

Yang termasuk kepribadian di sini adalah cara karyawan berpikir, bertindak laku, dan memiliki perasaan. Kepribadian merupakan determinan pertama bagaimana perasaan dan pikiran karyawan terhadap pekerjaannya dan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Kepribadian karyawan mempengaruhi positif atau negatifnya pikiran terhadap pekerjaannya. Dari beberapa penelitian terdahulu ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara kepribadian dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. Di samping itu kepribadian merupakan aspek yang paling sulit untuk diubah oleh organisasi dan manajer dalam waktu yang singkat.

2. Nilai-nilai yang dimiliki individu

Nilai memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karena nilai dapat merefleksikan keyakinan dari karyawan, mengenai keluaran dari pekerjaan dan bagaimana karyawan bertindak laku dalam pekerjaannya. Contohnya adalah karyawan yang memiliki nilai yang tinggi pada sifat dari pekerjaan

cenderung untuk memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki nilai tersebut.

### 3. Pengaruh sosial dan kebudayaan

Sikap dan tingkah laku karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan di sekitarnya, termasuk pengaruh dari orang lain dan kelompok tertentu. Karyawan yang berasal dari keluarga yang memiliki tingkat kesejahteraan hidup yang tinggi cenderung untuk merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang memiliki penghasilan atau gaji yang rendah dan tidak sesuai dengan standar kehidupannya. Kebudayaan yang ada di lingkungan dimana karyawan tinggal juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Karyawan yang tinggal di lingkungan yang menekankan pada kekayaan akan merasa puas dengan pekerjaan yang memberikan upah/gaji yang tinggi. Sedangkan karyawan yang tinggal di lingkungan yang menekankan pada pentingnya membantu orang lain akan merasa tidak puas pada pekerjaan yang menekankan pada kompetisi dan prestasi.

### 4. Minat dan penggunaan keterampilan

Minat sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya bila karyawan bekerja pada bidang kerja yang sesuai dengan minatnya maka karyawan tersebut akan merasa puas bila dibandingkan dengan karyawan yang bekerja pada bidang kerja yang tidak sesuai dengan minatnya. Kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan kesesuaian antara pekerjaan, minat pekerja, dan jurusan yang dipilih saat kuliah. Semakin

sesuai ketiganya maka akan semakin tinggi tingkat kepuasannya. Selain itu karyawan juga akan merasa lebih puas jika mempunyai kesempatan untuk dapat menggunakan keterampilannya dalam bekerja.

#### 5. Usia dan pengalaman kerja

Hubungan antara kepuasan kerja, pengalaman kerja dan usia biasanya merupakan hubungan yang paralel. Pada awal bekerja para karyawan cenderung merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena para karyawan baru tersebut merasa adanya tantangan dalam bekerja dan mereka mempelajari keterampilan-keterampilan baru. Namun, setelah beberapa tahun bekerja biasanya para karyawan akan mengalami penurunan tingkat kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena mereka mengalami stagnansi, merasa dirinya tidak maju dan berkembang.

Namun setelah enam atau tujuh tahun bekerja biasanya tingkat kepuasan kerja akan kembali meningkat. Hal tersebut terjadi karena karyawan merasa sudah memiliki banyak pengalaman dan pengetahuan tentang pekerjaannya dan sudah mampu untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. Usia memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Karyawan yang lebih tua umumnya merasa lebih puas dibandingkan dengan para karyawan yang lebih muda usianya. Seorang karyawan yang mencapai usia 30 tahun mempunyai tingkat kepuasan kerja yang meningkat. Hal tersebut terjadi karena biasanya karyawan pada usia tersebut sudah merasa puas dengan kondisi keluarganya dan keuangan yang dimilikinya.

## 6. Jenis kelamin

Adanya indikasi bahwa wanita cenderung memusatkan perhatian pada aspek-aspek yang berbeda dengan pria. Selain itu terdapat perbedaan pria dan wanita, sehingga antara pria dan wanita terdapat perbedaan arti pentingnya kepuasan kerja. Biasanya pria mempunyai nilai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk mengarahkan diri dan memperoleh imbalan secara sosial. Selain itu, wanita memperoleh lebih sedikit uang dan kesempatan untuk dipromosikan dibandingkan pria. Sehingga hal ini membuat wanita merasa kurang puas dengan pekerjaannya.

## 7. Tingkat Intelligensi

Intelligensi seseorang bukan merupakan faktor utama dan menentukan kepuasan kerja, namun berhubungan erat dan menjadi faktor yang penting dalam unjuk kerja. Dalam pekerjaan, terdapat asosiasi antara tingkat intelligensi (IQ) dengan efisiensi unjuk kerja dan kepuasan kerja. Karyawan dengan IQ yang tinggi, di atas 120 skala Weschler, akan mudah mengalami kebosanan atau frustrasi dan juga ketidakpuasan kerja. Salah satu faktor yang berhubungan dengan intelligensi adalah tingkat pendidikan.

Adanya tingkat kepuasan kerja yang rendah pada karyawan muda yang berpendidikan biasanya disebabkan karena mereka memiliki kemampuan yang lebih daripada yang diharapkan pekerjaannya sehingga merasa bosan dan tidak tertantang. Karyawan yang berpendidikan juga mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan dengan karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan lebih rendah. Hal ini dikarenakan karyawan

dengan tingkat pendidikan tinggi mengerjakan pekerjaan yang penting dan terlibat di dalamnya.

#### 8. Status dan senioritas

Pada umumnya semakin tinggi posisi karyawan pada tingkatan dalam organisasi, maka semakin karyawan tersebut mengalami kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan karyawan dengan status lebih tinggi biasanya lebih menikmati pekerjaannya dan imbalan yang didapatnya dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkatan yang lebih rendah.

#### b. Faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi

Yang dimaksud dengan faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi adalah faktor dari dalam organisasi dan dari lingkungan organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut adalah:

##### 1. Situasi dan kondisi pekerjaan

Yang dimaksud dengan situasi pekerjaan di sini adalah tugas dari pekerjaan, interaksi dengan orang-orang tertentu, lingkungan pekerjaan, dan cara organisasi memperlakukan karyawannya, serta imbalan atau gaji yang didapat. Setiap aspek dari pekerjaan merupakan bagian dari situasi kerja dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa para karyawan yang bekerja dengan lingkungan kerja yang tidak teratur, gelap, bising, memiliki temperatur yang ekstrim, kualitas air yang rendah, akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah.



## 2. Sistem imbalan

Sistem ini mengacu pada bagaimana pembayaran, keuntungan, dan promosi didistribusikan. Kepuasan dapat timbul dengan penggunaan sistem imbalan yang dipercaya adil, dengan adanya rasa hormat terhadap apa yang diberikan oleh organisasi dan mekanisme yang digunakan untuk menentukan pembayaran. Ketidakpuasan kerja dapat muncul karena gaji yang diterima terlalu kecil dibandingkan dengan gaji yang dipersepsikan akan diterima.

## 3. Penyelia dan komunikasi

Penelitian terdahulu menemukan hasil bahwa karyawan yang percaya bahwa penyelia adalah orang yang kompeten, mengetahui minat karyawan, perhatian, tidak mementingkan diri sendiri, memperlakukan karyawan dengan baik dan menghargai karyawan cenderung akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula. Kualitas penyelia juga mempengaruhi kepuasan kerja. Kualitas tersebut adalah gaya pengawasan, teknik pengawasan, kemampuan hubungan interpersonal, dan kemampuan administrasi. Komunikasi merupakan aspek lain dari penyelia yang memiliki kualitas yang baik. Karyawan akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya jika karyawan memiliki kesempatan untuk berkomunikasi dengan penyeliannya.

## 4. Pekerjaan

Karyawan akan merasa lebih puas bila dipekerjakan pada jenis pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan belajar, dan pemberian

tanggung jawab. Selain itu para karyawan akan merasa lebih puas dengan pekerjaan yang bervariasi, tidak lambat yang dapat membuat karyawan menjadi bosan dan tidak tertantang. Faktor-faktor ini terdapat pada karyawan yang melihat pekerjaan sebagai karir, berlawanan dengan karyawan yang melihat pekerjaannya untuk waktu singkat dan temporer.

#### 5. Keamanan

Faktor keamanan berhubungan dengan kestabilan dari pekerjaan dan perasaan yang dimiliki karyawan berkaitan dengan kesempatan untuk bekerja di bawah kondisi organisasi yang stabil. Keamanan menimbulkan kepuasan kerja karena dengan adanya rasa aman karyawan dapat menggunakan kemampuannya dan memperoleh kesempatan untuk tetap bertahan pada pekerjaannya.

#### 6. Kebijaksanaan perusahaan

Kebijaksanaan perusahaan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya karena perusahaan memiliki prosedur dan peraturan yang memungkinkan karyawan untuk memperoleh imbalan. Selain itu, karyawan yang mempunyai konflik peran atau peran yang ambigu dalam pekerjaannya karena kebijaksanaan perusahaan cenderung untuk merasa tidak puas.

#### 7. Aspek sosial dari pekerjaan

Aspek sosial dari pekerjaan terbukti memberikan kontribusi terhadap kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Aspek ini adalah kebutuhan-kebutuhan untuk kebersamaan dan penerimaan sosial. Karyawan yang bekerja dalam

kelompok kerja yang kohesif dan merasa apa yang dikerjakannya memberikan kontribusi terhadap organisasi akan merasa puas. Tapi bila karyawan merasa tidak cocok dengan kelompok kerjanya dan tidak dapat saling bekerja sama maka karyawan tersebut merasa tidak puas. Rekan kerja juga memberikan kontribusi terhadap perasaan puas atau tidak puas. Rekan kerja yang memberikan perasaan puas adalah rekan kerja yang ramah dan bersahabat, kompeten, memberikan dukungan, serta bersedia untuk membantu dan bekerja sama.

#### 8. Kesempatan untuk pertumbuhan dan promosi

Kesempatan untuk pertumbuhan dan promosi berbeda-beda dalam setiap tingkatan ekonomi dan tingkat sosial. Seorang profesional dan eksekutif pada perusahaan melihat faktor ini sebagai faktor yang sangat penting. Demikian pula bagi karyawan pada posisi manajemen tingkat menengah faktor ini cukup mendapat perhatian. Kesempatan untuk dipromosikan ini berhubungan dengan terdapatnya kesempatan untuk maju dan yang menjadi dasar dari promosi tersebut.

Seperti penjelasan di atas, peneliti menggunakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Greenberg and Baron (1995) yang dimana menurut Greenberg and Baron (1995) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu, faktor yang berkaitan dengan individu dan faktor yang berhubungan dengan organisasi. Faktor yang berkaitan dengan individu yang berhubungan dengan kepribadian dan nilai-nilai yang dimiliki individu akan dijadikan peneliti sebagai penunjang kelengkapan dalam penelitian.

## **B. Kebermaknaan dalam Bekerja**

### **1. Pengertian Kebermaknaan dalam Bekerja**

Kebermaknaan dalam bekerja berhubungan erat dengan kebermaknaan hidup. Bahkan adanya kebermaknaan dalam bekerja merupakan hasil dari pengembangan dari teori kebermaknaan dalam hidup. Tidak sedikit orang menjalani hidup dengan tanpa makna. Manusia mengalami hidup sebagai sebuah kesia-siaan. Bahkan diri sendiri dalam ukuran tertentu mungkin pernah (atau akan) mengalami kekosongan hidup. Penderitaan manusia yang paling dalam adalah hidup yang tidak bermakna.

Victor Frankl menyebut fenomena penderitaan batin yang disebabkan oleh ketiadaan makna hidup ini sebagai kehampaan eksistensial. Salah satu wujud dari kehampaan eksistensial adalah rasa bosan secara mendasar, yakni situasi ketiadaan makna dari apa yang dilakukan. Kehampaan eksistensial juga muncul dalam bentuk terselubung berupa pencarian kekuasaan dan kekayaan. Kegagalan menemukan makna hidup dikompensasikan ke dalam dorongan meraih kuasa dan harta. Secara tidak sadar manusia mengalihkan penderitaan batin akibat ketidakbermaknaan hidup ke dalam perjuangan diri meraih kekuasaan, kekayaan atau mencari kesenangan. (Triyono, 2010).

Keluhan kekosongan hidup bahkan tidak jarang diungkapkan oleh individu yang mengalami kesuksesan dalam karier dan keuangan. Permasalahan kebermaknaan dalam hidup lalu menjadi akar adanya teori kebermaknaan dalam bekerja. Hal ini juga di dukung dengan sejarah pertama kali manajemen ilmiah atau manajemen yang menggunakan ilmu pengetahuan, dibahas pada sekitar tahun

1900an oleh Frederick Taylor. Teori manajemen ilmiah yang dicetuskan Taylor membuat banyak pekerja merasa frustrasi dikarenakan adanya otomatisasi pola kerja yang cenderung meminggirkan aktivitas pikiran dan perasaan. Para pekerja harus mengikuti semua peraturan yang ada, diperlakukan seperti mesin agar dapat meningkatkan produktivitas dalam organisasi. Selain itu, teori Taylor ini menimbulkan rasa takut bagi para pekerja karena para pekerja beranggapan bahwa pekerja yang bekerja lebih keras atau lebih cepat akan cepat menghabiskan pekerjaan apapun yang tersedia dan akan berakibat pemberhentian pekerja serta mereduksi manusia.

Berdasarkan teori manajemen dari Taylor tersebut, terciptalah penelitian mengenai kebermaknaan dalam bekerja yang salah satunya dikembangkan oleh Steger, Dik, and Duffy (2012). Kebermaknaan dalam bekerja (*Meaningful Work*) menurut Steger, Dik, and Duffy (2012) tidak hanya sebagai pekerjaan apapun yang bermakna bagi seseorang, tetapi sebagai pekerjaan yang bersifat signifikan dan positif dalam valensi (kebermaknaan). Dalam hal ini pengalaman yang signifikan terjadi ketika seorang individu mampu mencerminkan tentang arti pekerjaannya berdasarkan nilai-nilai moralnya dan tujuan hidup dan bukan ketika individu mendapatkan makna tersebut berdasarkan warisan orang yang sebelumnya.

Sejalan dengan definisi kebermaknaan dalam bekerja menurut Steger, Dik, and Duffy (2012), dalam pandangan Islam bekerja akan lebih bermakna jika dalam diri individu tersebut meniatkan apapun yang dikerjakan adalah semata-mata ibadah yang mengharapkan keridhoan Allah SWT. Pernyataan ini diperkuat

dengan Al-Qur'an surah Adz Dzaariyaat: 56 yang berbunyi "*Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembah-Ku.*" Pada intinya, arti hidup dalam Islam ialah ibadah. Keberadaan individu di dunia ini tiada lain hanyalah untuk beribadah kepada Allah. Makna ibadah yang dimaksud tentu saja pengertian ibadah yang benar, bukan berarti hanya shalat, puasa, zakat, dan haji saja, tetapi ibadah dalam setiap aspek kehidupan termasuk bekerja.

Sedangkan Arnold, Turner, Barling, Kelloway, and McKee (2007), mendefinisikan kebermaknaan dalam bekerja sebagai menemukan tujuan dalam bekerja, merupakan hal yang lebih besar dalam pekerjaan daripada hasil ekstrinsik dari pekerjaan tersebut. Sementara itu pengertian kebermaknaan dalam bekerja menurut May, Gilson, and Harter (2004) mengacu pada tujuan kerja maupun tujuan lainnya yang menjadi penilai dari standar cita – cita yang terdapat dalam diri individu yang bersangkutan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa, kebermaknaan dalam bekerja merupakan sebuah tujuan maupun cita – cita yang dibawa oleh seseorang ke dalam lingkungan pekerjaannya, yang dimana dengan adanya kebermaknaan dalam bekerja orang tersebut lebih memahami makna dari pekerjaan yang dilakukan bukan hanya dari segi materil namun lebih mengarah kepada aktualisasi dirinya.

## **2. Aspek – aspek Kebermaknaan dalam bekerja**

Steger, Dik, and Duffy (2012) mengemukakan bahwa ada tiga aspek kebermaknaan dalam bekerja, yaitu:

a. Kebermaknaan Pribadi

Pengalaman subjektif yang bermakna yang telah dilakukan seseorang dalam kegiatannya. Maksudnya yaitu dimana individu telah banyak melalui asam garam dalam pekerjaannya, sehingga dalam bekerja individu tersebut membawa pengalaman serta pandangan dan pemikirannya untuk di jadikan acuan dalam bertindak untuk mendapatkan kebermaknaan bagi dirinya sendiri dan orang yang ada di sekitarnya.

b. Makna yang Dibuat Melalui Bekerja

Ketika seseorang sepenuhnya dapat menghubungkan kebermaknaan yang ada di dalam dirinya ke dalam pekerjaannya untuk kebermaknaan hidupnya maka orang tersebut dapat dikatakan mendapatkan kebermaknaan dalam bekerja melalui rasa aman, bahagia, dan menyenangkan yang didapatkan oleh pekerjaan yang dilakukannya. Maka dari itu kebermaknaan dalam bekerja bagi individu seperti ini menjadi lebih luas cakupannya, bukan hanya sekedar mengejar kebutuhan materi namun kepada kebutuhan aktualisasi dirinya sendiri.

c. Motivasi Kebaikan yang Lebih Besar

Mencerminkan ide – ide bahwa bekerja itu akan lebih bermakna jika bisa membawa dampak positif bagi orang lain. Individu yang memiliki kebermaknaan dalam bekerja akan selalu menyumbangkan energi positif bagi lingkungannya, karena individu ini cenderung memberikan semangat, ide – ide baru, dan motivasi bagi lingkungannya. Sehingga dikala adanya naik turun dalam perkembangan perusahaan individu ini akan dapat mempengaruhi

lingkungan kerjanya untuk bersikap tenang, tidak berputus asa dan pantang menyerah.

Sementara itu, Morin (2006) membagi kebermaknaan dalam bekerja ke dalam tiga aspek. Aspek - aspek tersebut adalah:

1. Signifikansi kelekatan individu untuk bekerja.

Aspek ini berhubungan dengan representasi dan nilai-nilai atribut individu untuk pekerjaan yang dilakukannya. Maksudnya yaitu dimana individu sudah memahami makna yang ada didalam pekerjaannya. Hal ini didapatkan individu dari hasil kepuasan kerja yang dimana individu tersebut sudah paham betul akan apa yang dikerjakan dan menjadi tanggung jawabnya.

2. Orientasi Individu.

Aspek ini berhubungan dengan pengenalan diri, melihat, meninjau dan mengenal diri sendiri, mengenal siapa diri dan keberadaan/eksistensi diri. Maksudnya yaitu dimana individu dapat mengetahui sejauhmana kemampuan yang dimilikinya karena individu yang memiliki kebermaknaan dalam bekerja yang baik tentu sudah paham betul tentang kekurangan dan kelebihan yang ada pada dirinya sehingga individu tersebut bukan hanya dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki namun juga jeli untuk mengembangkan kemampuan orang – orang yang ada di lingkungannya.

3. Koherensi Individu dan Pekerjaan.

Aspek ini merupakan suatu hubungan timbal balik antara individu dengan apa yang dikerjakannya. Jika individu memiliki keterikatan dengan pekerjaan yang dilakukan maka otomatis individu tersebut akan merasa terlibat dengan



pekerjaan dan perusahaannya. Individu mencintai apa yang dikerjakan dan merasa bersemangat untuk datang bekerja.

Seperti penjelasan di atas, peneliti menggunakan aspek Steger, Dik, and Duffy (2012), yang dimana menurut Steger, Dik, and Duffy (2012) aspek – aspek kebermanaan dalam bekerja terbagi menjadi tiga aspek. Aspek – aspek ini dijadikan sebagai indikator dalam penelitian yang nantinya akan digunakan dalam pembuatan skala kebermanaan dalam bekerja.

### **C. Hubungan Antara Kebermanaan dalam Bekerja dan Kepuasan Kerja Karyawan**

Karyawan dipandang sebagai sumber daya yang sangat penting dan perlu mendapatkan perhatian khusus, karena karyawan adalah salah satu penunjang suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. As'ad (2002), menjelaskan bahwa berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan serta efesiensi kerja tergantung pada karyawan yang melakukan pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting bagi organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup suatu organisasi. Tujuan organisasi tidak akan tercapai apabila tidak didukung oleh kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja dalam bekerja sangat berpengaruh terhadap kinerja dan produktifitas perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus menumbuhkan kepuasan kerja pada karyawannya agar para karyawan dapat menemukan kebermanaan dalam bekerja dan

alasan dalam bekerja, yang akhirnya membuat karyawan mencintai apa yang dilakukannya.

Steger, Dik, and Duffy (2012) mengemukakan bahwa ada tiga aspek yang dimiliki oleh individu yang memiliki kebermaknaan dalam bekerja aspek pertama yaitu kebermaknaan pribadi, kebermaknaan pribadi dalam konsep ini dapat dipahami melalui empat hal. Pertama, yaitu pemahaman pribadi dengan mengenali kelebihan-kelebihan dan kelemahan-kelemahan diri secara objektif, baik yang potensial maupun yang sudah teraktualisasi. Hal demikian akan memperjelas gambaran mengenai diri sendiri yang diistilahkan dengan konsep diri. Sebagaimana yang dikemukakan Calhoun and Acocella (1995) bahwa konsep diri merupakan gambaran mengenai diri sendiri yang terdiri dari pengetahuan tentang diri, pengharapan bagi diri dan penilaian terhadap diri sendiri. Kedua yaitu bertindak positif, dengan cara membiasakan diri melakukan tindakan-tindakan yang baik dan bermanfaat sehingga akan memberi dampak positif pula terhadap perkembangan pribadi dan kehidupan sosial. Ketiga yaitu pengakraban hubungan, dengan membina hubungan yang akrab dengan orang lain sehingga dihayati sebagai hubungan yang dekat, mendalam, saling percaya dan saling memahami. Terakhir yaitu, melakukan ibadah dengan melaksanakan perintah Tuhan dan mencegah diri dari melakukan hal-hal yang dilarang-Nya menurut ketentuan agama. Ibadah yang dilaksanakan dengan khusyu' dapat menimbulkan perasaan tenang, mantap dan tabah. Manusia secara hakiki mampu menemukan

makna yang ada dalam dirinya dengan mendekati diri pada agama serta mendapatkan ketenangan menghadapi persoalan-persoalan hidup dan pekerjaan dengan lebih bijaksana.

Hal – hal di atas sejalan dengan faktor kepuasan kerja yang dijelaskan oleh Munandar (2001) yang dimana di dalam diri karyawan memiliki faktor intrinsik yang berbeda – beda seperti halnya kepribadian, nilai – nilai hidup yang dimiliki serta usia dan pengalaman yang dimiliki sehingga menjadi patokan bagaimana individu tersebut membawa pengalaman serta pandangan dan pemikiran yang dimilikinya untuk di jadikan acuan dalam bertindak untuk mendapatkan kebermaknaan bagi dirinya sendiri dan orang yang ada di sekitarnya. Selain itu jika di tinjau dari aspek kepuasan kerja sendiri, orang yang memiliki kebermaknaan pribadi dapat dikatakan sebagai karyawan yang memiliki potensi untuk maju dan berkembang pesat. Hal ini dikarenakan karyawan sudah dapat memandang segala sesuatu dalam dua sisi secara harmonis. Mungkin sebagian besar karyawan lain akan sangat termotivasi jika mendapatkan gaji yang besar, namun sangat sedikit karyawan menyadari bahwa gaji yang besar akan datang jika karyawan tersebut memiliki performa kerja yang bagus. Darimana datangnya performa kerja yang bagus, jika karyawan tersebut tidak mengetahui apa kekurangan dan kelebihan yang ada pada dirinya, padahal dengan mengetahui kekurangan dan kelebihan tersebut karyawan dapat membangun konsep dirinya dan menjadi pribadi yang dapat bertindak positif. Setelah memiliki konsep diri yang baik,

semua karyawan juga harus membangun hubungan yang baik antar karyawan yang lain, karena dengan memiliki konsep diri yang baik tentunya akan lebih mudah menjalin hubungan yang akrab dengan rekan kerja, hal ini dikarenakan rekan kerja bukan di anggap sebagai saingan melainkan hubungan yang saling menguntungkan yang dimana dapat saling menguatkan, memberi saran atau bahkan tempat mencurahkan perasaan mengenai beban pekerjaan dan hal lainnya. Lalu setelah menemukan konsep diri dan rekan kerja yang baik, karyawan seharusnya tidak lupa untuk senantiasa beribadah, beribadah mungkin akan menjadi jalan untuk karyawan menemukan kebermaknaan dalam pekerjaan yang dilakukan, karena selalu bersyukur dan merasa puas dengan apa yang sudah dimiliki.

Aspek yang kedua adalah makna yang dibuat melalui bekerja, sebenarnya pekerjaan merupakan sarana yang dapat memberikan kesempatan untuk menemukan dan mengembangkan kebermaknaan dalam bekerja itu sendiri. Kebermaknaan dalam bekerja bukan terletak pada pekerjaan, melainkan sikap dan cara kerja yang mencerminkan keterlibatan pribadi pada pekerjaan. Frankl (2004) mengatakan bahwa yang terpenting dalam aktivitas kerja bukan lingkup atau luasnya pekerjaan, melainkan bagaimana seseorang bekerja sehingga orang tersebut mampu mengisi penuh lingkaran aktivitasnya.

Hal ini sejalan dengan aspek – aspek yang ada dikepuasan kerja, yang dimana Spector (1997) membaginya menjadi sembilan aspek yang

saling menunjang dan paling diinginkan oleh karyawan untuk tersedia di perusahaan tempatnya bekerja. Pada awalnya karyawan mungkin berpikir faktor finansial dan kenaikan jabatan adalah hal utama, namun saat semua sudah pernah dirasakan, maka hanya dengan menemukan kebermaknaan dalam bekerjalah yang membuat seorang karyawan tersebut dapat bertahan. Walaupun begitu, pada kenyataannya setiap karyawan pasti menginginkan hubungan timbal balik yang sepadan dengan apa yang telah dikerjakannya. Perusahaan yang memahami kondisi ini mungkin akan menyediakan fasilitas lain untuk menjaga loyalitas karyawannya. Itulah mengapa di aspek kepuasan kerja terdapat aspek imbalan yang bersifat non materil, karena terkadang bukan hadiah yang bersifat materil yang diinginkan oleh karyawan. Karyawan mungkin akan merasa lebih senang dan di hargai jika pekerjaannya mendapat pujian atau sanjungan dari atasannya. Selain itu mungkin yang di butuhkan karyawan tersebut adalah imbalan berupa sebuah seminar yang sudah lama ingin di ikutinya, yang mungkin dengan seminar itu dapat meningkatkan kemampuan dan keahliannya. Jadi kepuasan kerja itu bukanlah hal yang selalu berhubungan dengan materil, karena yang bersifat materil akan selalu di rasa kurang jika tidak di imbangi dengan pencarian makna dari pekerjaan itu sendiri.

Aspek terakhir dari kebermaknaan dalam bekerja yaitu motivasi kebaikan yang lebih besar, dimana seorang karyawan memiliki keinginan untuk menjadi orang yang dapat menularkan pemikiran – pemikirin positif bagi dirinya dan orang sekitarnya sehingga mampu memotivasi

lingkungannya untuk bekerja, berkarya dan melakukan kegiatan-kegiatan penting lainnya secara bermakna, hingga akhirnya akan menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan dalam menjalani pekerjaan yang ditekuni. Selain itu pada aspek ini biasanya karyawan tersebut sudah memiliki kepuasan kerja dan aktualisasi diri yang baik sehingga karyawan tersebut mampu meningkatkan motivasi karyawan lainnya dalam bekerja, membuat karyawan lain mengerti akan kebermaknaan dalam bekerja yang tidak lagi bersifat transaksional, namun benar-benar tulus karena telah menemukan kebermaknaan dalam bekerja di setiap pekerjaannya. Karyawan yang sudah memiliki kepuasan kerja dan aktualisasi diri yang baik juga akan mampu menanggung semua beban seberat apa pun dalam bekerja. Karyawan yang memiliki semangat seperti ini, akan mampu membuat perusahaan bangkit di tengah tantangan seberat apa pun.

Seperti pada penjelasan di atas, tentunya seorang karyawan yang dapat menularkan hal – hal yang positif adalah karyawan yang memiliki pengaruh besar untuk menuju kebaikan itu sendiri. Hal yang harus di ingat adalah untuk menuju kebaikan itu pastinya karyawan itu sendiri juga harus menjadi individu yang baik. Individu yang baik di sini dapat dikatakan dengan individu yang sudah mengenal dirinya secara mendalam serta mengetahui eksistensi dirinya. Karyawan seperti ini bukan lagi orang – orang yang bertanya seberapa besar imbalan yang akan di dapat tetapi sejauhmana kontribusi yang akan diberikan untuk kemajuan perusahaan. Jika sudah mencapai pemikiran mengenai kontribusi, tentunya karyawan

ini akan berusaha untuk membangkitkan semangat rekan kerjanya untuk dapat mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan. Jika sudah ada kesamaan dalam pandangan visi dan misi, tentunya target akan lebih mudah untuk di raih dan kepuasan kerja akan lebih mudah di dapatkan. Hal ini di karenakan semua karyawan merasakan adanya kelekatan dengan pekerjaan yang dilakukan, komunikasi dengan rekan kerja maupun atasan berjalan dengan baik, serta kondisi pekerjaan bukanlah suatu beban melainkan menjadi suatu hal yang menyenangkan dan tantangan yang menarik untuk segera di selesaikan.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara kebermaknaan dalam bekerja dan kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kebermaknaan dalam bekerja yang terjalin maka akan semakin tinggi kepuasan kerja para karyawannya.