

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/260750870>

Job Satisfaction Measurement: The Alternative Method

Conference Paper · August 2007

CITATIONS

8

READS

13,029

1 author:



[P. Tommy Y. S. Suyasa](#)
Tarumanagara University

103 PUBLICATIONS 164 CITATIONS

SEE PROFILE

Job Satisfaction Measurement: The Alternative Method

P. Tommy Y. S. Suyasa

Department of Psychology, Tarumanagara University

Paper presented on International Conference of Industrial and Organizational (IC IOP)
Yogyakarta, August 9th-11th, 2007

ABSTRACT

The aim of this article is to describe alternative method in job satisfaction measurement. Job satisfaction defined as an attitude towards employee's job characteristics. Most of the standard job satisfaction measurement scales look like superficially in measuring its construct. Sometimes, it only measures the cognitive aspect, and sometimes it only measures the affective aspect. The present study, based on attitude theory, try to specify and combine those components in measuring job satisfaction. First, is the component of beliefs about job characteristics (level of importance/cognitive aspect); and second, evaluation of those beliefs (level of aspiration fulfillment). The combinations of these aspects assume that the job satisfaction measurement could be more detail and valid. The construct validation study of this scale shows that it has convergent validity with burnout factor. The numbers of subjects who involve in this project tryout are 115. Most of the internal consistency reliability coefficient of the dimension (job characteristics) could be accepted.

Keywords: *Job satisfaction, attitude, measurement.*

Pendahuluan

Kepuasan kerja merupakan variabel penting dalam mempelajari perilaku organisasi. Variabel tersebut merupakan variabel yang terus menerus diteliti dan digunakan. Konsep kepuasan kerja sendiri mulai tercatat dalam literatur *American Psychology* pada tahun 1926 (APA, 2007). Hingga saat ini, dalam jurnal APA tercatat 750 artikel penelitian mengenai kepuasan kerja. Angka tersebut hanya yang menyatakan jumlah artikel yang menggunakan konsep kepuasan kerja sebagai judul penelitian, belum yang termasuk yang menggunakan konsep kepuasan kerja sebagai sub pembahasan.

Saat ini, berbagai literatur menjelaskan definisi mengenai kepuasan kerja. Menurut Robbins (1996), kepuasan kerja adalah penilaian seseorang terhadap puas atau tidak puasnya individu terhadap pekerjaannya. Riggio (2000) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan sikap positif atau negatif terhadap suatu pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya (Munandar, 2001). Menurut Greenberg dan Baron

(1997), kepuasan kerja adalah penilaian seseorang secara kognitif, dan afektif terhadap pekerjaannya. Suyasa (2001) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah pernyataan sikap yang menunjukkan ukuran atau tingkat pemikiran setuju - tidak setuju, perasaan senang - tidak senang, suka - tidak suka maupun perasaan positif - negatif dari pekerja terhadap pekerjaannya, sebagai hasil dari evaluasi terhadap pengalaman kerja yang didasarkan pada berbagai aspek pekerjaan.

Kepuasan kerja bukanlah konstruk yang sederhana. Untuk mengukurnya secara akurat, seorang peneliti tidak cukup hanya mengetahui definisi-definisi kepuasan kerja saja. Seorang peneliti juga perlu pemahaman yang bersifat komprehensif terhadap proses terbentuknya kondisi kepuasan kerja. Proses terbentuknya kepuasan kerja dapat dijelaskan dari berbagai pendekatan, antara lain: *discrepancy theory*, *expectancy theory*, *social influence theory*, dan *exchange theory*.

Menurut *discrepancy theory* (Locke, dalam Suyasa, 2001) kepuasan kerja yang dialami seseorang berasal dari hal-hal yang ia anggap penting, dan sejauh mana hal-hal yang ia anggap penting tersebut terpenuhi. Kepuasan kerja semakin terbentuk pada saat tidak adanya kesenjangan antara hal-hal yang individu anggap penting dan hal-hal yang individu dapatkan. Individu yang puas adalah individu yang mendapatkan hal-hal yang ia anggap penting. Sebaliknya, individu yang tidak puas adalah individu yang tidak berhasil mendapatkan hal-hal yang ia anggap penting (Berry, 1997).

Dalam *expectancy theory* yang dikemukakan oleh Lawler (Berry, 1997), kepuasan kerja didasari oleh perbedaan dari apa yang diharapkan oleh individu (*what they expected*), dan apa yang didapatkannya (*the exact amount a person received*). Secara proses, tampak bahwa kepuasan kerja berdasarkan *discrepancy theory* dan berdasarkan *expectancy theory* adalah sama. Dalam *expectancy theory*, hal-hal yang dianggap penting oleh individu dinyatakan sebagai hal-hal yang diharapkan. Individu yang puas adalah individu yang mendapatkan hal-hal yang ia harapkan. Sedangkan individu yang tidak puas adalah individu yang tidak berhasil mendapatkan hal-hal yang ia harapkan.

Social influence theory didasarkan pada teori dari Bandura (Berry, 1997). Kepuasan kerja terbentuk dari persepsi seberapa jauh keinginan-keinginan yang dimiliki karyawan dapat terpenuhi dari pekerjaannya. Pendekatan *social influence theory* menyatakan bahwa persepsi terhadap keinginan-keinginan yang dimiliki karyawan sebagai individu, tidak terlepas dari pengaruh sosial. Individu mengamati seberapa jauh orang lain memperoleh dan tidak memperoleh apa yang diinginkannya. Individu mengamati bahwa ada keinginan-keinginan yang mudah dicapai dan ada keinginan-keinginan yang sulit diperoleh. Teori ini relevan dengan salah satu aspek dalam *equity theory*, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dihasilkan dari perbandingan individu dengan orang lain. Individu akan membandingkan apa yang diperoleh dirinya dengan apa yang diperoleh oleh orang lain, baik di dalam lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja, dengan pekerjaan yang sama. Individu cenderung lebih puas, bila hasil perbandingan tersebut menunjukkan bahwa apa yang diperoleh dirinya lebih besar dibandingkan dengan apa yang diperoleh orang lain, pada pekerjaan yang relatif sama.

Pendekatan terakhir adalah pendekatan *exchange theory*. Pendekatan ini dikemukakan oleh Homans (dikutip oleh Mueller & Mulinge, 1998). Dalam pendekatan ini, dijelaskan bahwa kepuasan kerja terbentuk dari proses timbal balik antara hal-hal yang diberikan karyawan kepada perusahaan (*outcome*) dan hal-hal yang diberikan perusahaan kepada karyawan (*income*). Seorang karyawan akan membandingkan antara *outcome* dan *income* yang diterimanya. Individu akan merasa puas, bila *income* yang diterimanya sesuai dengan *outcome* yang diberikannya kepada perusahaan.

Usaha untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja secara sistematis berdasarkan kaidah-kaidah pengukuran, dimulai pada tahun 1954 (Roy, 1954). Sejak tahun 1954, banyak berkembang alat ukur kepuasan kerja, mulai dari yang kurang populer, seperti yang sering digunakan oleh para mahasiswa dalam mata kuliah skripsi ataupun tesis; sampai dengan alat ukur kepuasan kerja yang populer seperti German Job Satisfaction Survey (Liu, Borg, & Spector, 2004), yang sering digunakan oleh berbagai perusahaan multinasional untuk mengukur kepuasan kerja karyawannya.

Alat ukur kepuasan kerja yang umum dipergunakan tersebut, umumnya merupakan pengembangan dari model alat ukur kepuasan kerja yang dikembangkan oleh Roy (Roy, 1954), Porter (Porter, 1961), Weiss, Dawis, England, dan Lofquist (Gillet & Schwab, 1975) dan Smith, Kendall, & Hulin (1969). Dari berbagai model pengukuran kepuasan kerja, model yang paling banyak digunakan adalah Job Description Index (JDI) (Parsons & Hulin, 1982). Hal yang mendukung JDI sehingga membuatnya paling banyak digunakan oleh para peneliti adalah: validitas dan reliabilitas yang sudah teruji dalam berbagai penelitian; butir-butir yang bersifat umum sehingga dapat diterapkan pada berbagai kelompok subjek; hasil pengukuran dapat diperbandingkan dari berbagai kelompok subjek; dan hasil pengukurannya dapat diperbandingkan antar waktu (*longitudinal comparisons*) (Roznowski, 1989).

Pengukuran Kepuasan Kerja

Seperti yang telah dinyatakan di atas, usaha untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja secara sistematis berdasarkan kaidah-kaidah pengukuran, baru dimulai pada tahun 1954 (Roy, 1954). Pada saat itu, pengukuran terhadap kepuasan kerja divalidasi terhadap beberapa faktor sosial. Faktor-faktor sosial tersebut merupakan interaksi dari: lingkungan informal (rekan kerja), lingkungan formal (atasan), dan lingkungan sosial di sekitar tempat bekerja (komunitas yang lebih luas). Di samping itu, validasi juga dilakukan dengan membandingkan kepuasan kerja antara kelompok yang menyatakan puas dan kelompok yang menyatakan tidak puas secara eksplisit berdasarkan data yang ada di biro kepegawaian.

Pengukuran kepuasan kerja yang dikembangkan pada tahun 1954 tersebut, terdiri dari 129 butir. Butir-butir tersebut mengukur kepuasan kerja terhadap kondisi pekerjaan, termasuk sikap terhadap faktor-faktor sosial, seperti sikap terhadap rekan kerja (lingkungan) dan sikap terhadap lingkungan di rumah. Penulis kurang mendapatkan informasi yang cukup lengkap mengenai apa yang dimaksud dengan kondisi pekerjaan yang dimaksud oleh Roy. Pada artikel yang ditulis oleh Roy sendiri, Roy kurang menjelaskannya. Dengan demikian penulis mengambil kesimpulan bahwa pengukuran kepuasan kerja pada saat itu, bersifat kurang mendetil. Pengukuran kepuasan kerja pada saat itu kurang merumuskan aspek-aspek/*facet* dari kondisi pekerjaan yang menjadi sumber kepuasan kerja.

Pada tahun 1961 (Porter, 1961), Porter mengembangkan pengukuran kepuasan kerja berdasarkan tujuh aspek/*facet*. Ketujuh aspek/*facet* tersebut dirumuskan berdasarkan kebutuhan individu, yaitu: *security* (1 indikator), *social* (2 indikator), *esteem* (3 indikator), *autonomy* (4 indikator), *self-actualization* (3 indikator), *pay* (1 indikator), *being in the know* (1 indikator). Pengukuran yang dikembangkan oleh Porter sudah mengarah kepada pendekatan yang menyatakan bahwa kepuasan kerja terbentuk dari pemenuhan kebutuhan yang dimiliki oleh individu (*discrepancy theory & expectancy theory*).

Enam tahun setelah Porter, tepatnya pada tahun 1967, Weiss et al. (Gillet & Schwab, 1975) juga mengembangkan pengukuran kepuasan kerja yang diberi nama *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ). Pengukuran kepuasan kerja MSQ yang dikembangkan oleh Weiss et al. tersebut, mencakup aspek/*facet* yang lebih detil daripada pengukuran yang dikembangkan Porter. Aspek/*facet* pada alat ukur MSQ mencakup 20 aspek/*facet*, yaitu: *ability utilization, achievement, activity, advancement, authority, company policies and practices, compensation, co-workers, creativity, independence, moral values, recognition, responsibility, security, social service, social status, supervision - human relations, supervision-technical, variety, and working conditions*. Dibandingkan dengan alat ukur sebelumnya, tampak bahwa MSQ lebih spesifik dan detil. Dalam pengukuran setiap aspek/*facet*, Weiss et al. menggunakan 5 buah butir dengan pilihan respons sangat tidak puas sampai dengan dengan sangat puas.

Setelah MSQ, dua tahun kemudian, Smith et al. (1969) meluncurkan alat ukur kepuasan kerja yang diberi nama *Job Description Index* (JDI). Seperti halnya Porter, alat ukur Smith et al. juga mengukur sedikit aspek/*facet* pekerjaan. Bila Porter menggunakan tujuh aspek/*facet* dalam pengukuran kepuasan kerja, Smith et al. menggunakan lebih sedikit lagi, yaitu sejumlah lima aspek/*facet*. Kelima aspek/*facet* tersebut adalah: *gaji* (9 butir), *promosi* (9 butir), *rekan kerja* (17 butir), *pekerjaan* (18 butir), dan *supervisi* (18 butir). Pilihan respons-nya pun cukup sederhana, yaitu dengan memberikan tiga pilihan: ya, ragu-ragu, dan tidak.

Metode Alternatif Pengukuran Kepuasan Kerja

Dari berbagai model alat ukur yang berkembang saat ini, Suyasa mengamati bahwa beberapa alat ukur tersebut tampaknya masih dapat disempurnakan, agar lebih sejalan dengan teori/pendekatan terhadap kepuasan kerja. Dalam paper ini, Suyasa ingin menggambarkan metode alternatif pengukuran kepuasan kerja yang sejalan dengan teori/pendekatan kepuasan kerja dari Locke, Lawler, dan Homans dengan mengadopsi aspek/*facet* yang dikemukakan oleh Porter, Weiss et al., dan Smith et al.

Dua konsep yang menjadi dasar pemikiran metode alternatif pengukuran kepuasan kerja oleh Suyasa adalah: a) kepuasan kerja dibentuk oleh banyak aspek/*multi facet*; b) kepuasan kerja dibentuk melalui proses persepsi antara kepentingan dari suatu kebutuhan dan pemenuhan kebutuhan tersebut. Konsep pertama, bahwa kepuasan kerja dibentuk oleh banyak aspek/*multi facet*, merupakan adopsi dari alat ukur yang dipergunakan oleh Mueller dan Mulinge (1998), yang pada hakekatnya merupakan pengembangan dari MSQ dan JDI. Jumlah aspek/*facet* yang dipergunakan dalam metode alternatif pengukuran kepuasan kerja ini berjumlah 19. Dari kesembilan-belas aspek tersebut, dikategorikan ke dalam 4 kelompok, yaitu: *intrinsic reward, organizational extrinsic reward, social extrinsic reward, dan convenience extrinsic cost*. Aspek/*facet* yang tergolong dalam faktor *intrinsic reward* berjumlah tujuh sub-dimensi, yaitu: *participation in decision making, autonomy, upward communication, task significance, distributive justice, career growth, dan task variety*. Aspek/*facet* yang tergolong dalam faktor *organizational extrinsic reward* berjumlah empat sub-dimensi, yaitu: *pay, fringe benefits, dan promotional opportunity*. Aspek/*facet* yang tergolong dalam faktor *social extrinsic reward* berjumlah empat sub-dimensi, yaitu: *job security, supervisory support, co-worker support, dan group cohesion*. Terakhir adalah aspek/*facet* yang tergolong dalam faktor *convenience extrinsic cost*, berjumlah lima sub-dimensi. Faktor *convenience extrinsic cost* tersebut bersifat menurunkan

kepuasan kerja. Kelima sub-dimensi dalam faktor tersebut adalah: *work overload*, *role ambiguity*, *role conflict*, *resource inadequacy*, dan *inadequate socialization practices*.

Konsep kedua, bahwa kepuasan kerja dibentuk melalui proses persepsi antara kepentingan dari suatu kebutuhan dan pemenuhan kebutuhan tersebut. Konsep kedua tersebut merupakan realisasi dari pernyataan Vroom dan Porter (Wanous & Lawler, 1972). Vroom menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan interaksi dari fungsi kepentingan suatu aspek pekerjaan bagi individu (*valence for a job importance*) dan bagaimana kenyataan/pemenuhan dari aspek yang dianggap penting tersebut (*valence for a job outcome*). Rumus yang ditampilkan oleh Wanous dan Lawler untuk mengoperasionalkan pernyataan Vroom tersebut adalah sebagai berikut:

$$JS = \Sigma (Importance \times Is \text{ Now}) \quad (1)$$

Sedangkan Porter menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari fungsi perbedaan antara respons *How much should be* dan respons *How much is now* pada butir-butir yang mengukur kepuasan kerja. Rumus yang ditampilkan oleh Wanous dan Lawler untuk mengoperasionalkan pernyataan Porter tersebut adalah sebagai berikut:

$$JS = \Sigma (Should \text{ be} - Is \text{ Now}) \quad (2)$$

Pada kedua fungsi di atas, JS adalah kepuasan kerja (*Job Satisfaction*). *Importance (Should be)* adalah skor yang merupakan hasil pengukuran kepentingan terhadap suatu aspek. *Is Now* adalah skor yang merupakan hasil pengukuran kenyataan/realisasi pemenuhan aspek yang dimaksud. Pada dasarnya, kedua tokoh tersebut ingin menyatakan bahwa dalam pengukuran kepuasan kerja, perlu diperhatikan adanya aspek kepentingan dan pemenuhan terhadap kepentingan tersebut.

Perbedaan antara alat ukur kepuasan kerja metode alternatif dan alat ukur kepuasan kerja yang umum, adalah pada pengukuran intensitas kepentingan terhadap aspek/*facet*. Metode pengukuran kepuasan kerja yang umum, tampak menjadikan semua aspek/*facet* sebagai sesuatu yang penting bagi individu. Dengan kata lain, metode pengukuran kepuasan kerja pada umumnya, tidak mengukur persepsi subjek/individu mengenai seberapa jauh kepentingan suatu aspek/*facet* bagi dirinya, tetapi langsung menanyakan seberapa jauh suatu aspek/*facet* terpenuhi/didapatkan oleh dirinya. Pada kenyataannya, boleh jadi tidak semua aspek/*facet* merupakan hal penting bagi setiap individu. Misalnya, bagi individu yang menyenangi spesialisasi, boleh jadi tidak menganggap aspek *task variety* menjadi demikian penting bagi dirinya. Begitu pula bagi individu yang senang bekerja dalam tim, boleh jadi aspek *autonomy* menjadi kurang begitu penting bagi dirinya.

Dalam paper ini, Suyasa menampilkan beberapa contoh butir dari metode alternatif dalam pengukuran kepuasan kerja. Contoh butir yang ditampilkan, diambil dari beberapa butir yang mengukur aspek/*facet*: *participation in decision making*, *autonomy*, *promotional opportunity*, *supervisory support*, dan *work-overload* (lih. Tabel No. 1). Dalam setiap butir, terdapat lima pilihan jawaban, yaitu: sangat tidak sesuai, tidak sesuai, ragu-ragu, sesuai, dan sangat sesuai.

Validitas dan Reliabilitas

Beberapa jenis validitas telah diujikan pada pengukuran metode alternatif kepuasan kerja ini, diantaranya dilakukan pada penelitian Wijaya (2006) dan pada penelitian Yuvi (2007). Pada penelitian Wijaya (2006), didapatkan hasil bahwa alat ukur metode alternatif kepuasan kerja ini memiliki *construct validity (age evidence)* pada aspek *fringe benefit* (tunjangan lainnya), yaitu semakin meningkat usia, semakin besar kepuasan kerja pada aspek tunjangan lainnya (*fringe benefit*), $r(112) = .326, p < .01$. Selain itu didapatkan hasil uji *construct validity (tenure evidence)*: pada aspek *fringe benefit*, semakin lama masa bekerja, semakin besar kepuasan kerja pada aspek tunjangan lainnya (*fringe benefit*), $r(106) = .362, p < .01$; pada aspek *promotion opportunity*, semakin lama masa bekerja, semakin besar kepuasan kerja pada aspek kesempatan naik jenjang jabatan, $r(106) = .302, p < .01$; pada aspek *supervisory support*, semakin lama masa bekerja, semakin besar kepuasan kerja pada aspek dukungan atasan, $r(106) = .302, p < .01$; dan pada aspek *inadequate socialization*, semakin lama masa bekerja, semakin besar ketidakpuasan kerja bila terjadi pelanggaran terhadap norma/aturan sosial yang berlaku, $r(106) = -.200, p < .05$.

Tabel No. 1

Contoh Butir Pernyataan di dalam Metode Alternatif Pengukuran Kepuasan Kerja

| Aspek/facet | Butir yang mengukur Faktor Kepentingan | Butir yang mengukur Faktor Realisasi (Pemenuhan Kepentingan) |
|---|---|--|
| <i>Participation in decision making</i> | Menurut saya, keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan adalah hal yang penting. | Saya dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. |
| <i>Autonomy</i> | Kebebasan dalam menentukan cara/prosedur kerja dalam menyelesaikan pekerjaan adalah hal yang penting. | Saya memperoleh kebebasan untuk menentukan cara/prosedur dalam menyelesaikan pekerjaan saya. |
| <i>Promotional opportunity</i> | Peningkatan jenjang karir/jabatan adalah hal yang penting bagi saya. | Saya mendapatkan kenaikan jenjang karir/jabatan. |
| <i>Supervisory support</i> | Dukungan moril dari atasan saya merupakan hal yang penting bagi saya. | Saya mendapat dukungan moril dari pimpinan. |
| <i>Work-overload</i> | Berbagai macam tugas tambahan adalah hal yang membebani bagi saya. | Saya mendapatkan berbagai macam tugas tambahan. |

Pada studi yang dilakukan oleh Yuvi (2007), tampak bahwa alat ukur metode alternatif kepuasan kerja ini memiliki *construct validity (distinct group evidence)* berdasarkan level jabatan) pada aspek *participation in decision making, upward communication, distributive justice, task variety* dan *inadequate socialization*. Berdasarkan level jabatan, didapatkan hasil bahwa ada perbedaan yang signifikan dalam hal *participation in decision making*, $F(2,91) = 3.646, p < .05$. Kepuasan kerja paling tinggi pada aspek *participation in decision making* ada pada level manajer ($M=2.91, SD=.289$), diikuti oleh level supervisor ($M=2.69, SD=.963$) dan terakhir pada level staf ($M=2.17, SD=.697$).

Berdasarkan level jabatan, didapatkan hasil bahwa ada perbedaan yang signifikan dalam aspek *upward communication*, $F(2,91) = 4.785$, $p < .05$. Kepuasan kerja paling tinggi pada aspek *upward communication* ada pada level manajer ($M=3.24$, $SD=.174$), diikuti oleh level supervisor ($M=2.99$, $SD=.843$) dan terakhir pada level staf ($M=2.32$, $SD=.800$).

Berdasarkan level jabatan, didapatkan hasil bahwa ada perbedaan yang signifikan dalam aspek *distributive justice*, $F(2,91) = 3.350$, $p < .05$. Kepuasan kerja pada aspek *distributive justice* paling tinggi terletak pada level manajer ($M=3.32$, $SD=.174$), diikuti oleh level supervisor ($M=2.99$, $SD=.986$) dan terakhir pada level staf ($M=2.41$, $SD=.858$).

Berdasarkan level jabatan, didapatkan hasil bahwa ada perbedaan yang signifikan dalam aspek *task variety*, $F(2,91) = 3.519$, $p < .05$. Kepuasan kerja pada aspek *task variety* paling tinggi terletak pada level supervisor ($M=3.28$, $SD=.817$), diikuti oleh level manajer ($M=3.15$, $SD=.092$), dan terakhir pada level staf ($M=2.62$, $SD=.803$).

Berdasarkan level jabatan, didapatkan hasil bahwa ada perbedaan yang signifikan dalam aspek *inadequate socialization*, $F(2,91) = 3.126$, $p < .05$. Ketidakpuasan kerja pada aspek *inadequate socialization* paling besar terletak pada level supervisor ($M=2.98$, $SD=.791$), diikuti oleh level staf ($M=2.40$, $SD=.668$), dan terakhir pada level manajer ($M=2.20$, $SD=.803$).

Pada studi yang dilakukan oleh Yuvi (2007), tampak pula bahwa alat ukur metode alternatif kepuasan kerja ini memiliki *construct validity* (*distinct group evidence* berdasarkan jenis kelamin) pada aspek *task variety*. Berdasarkan jenis kelamin, didapatkan hasil bahwa ada perbedaan yang signifikan dalam aspek *task variety*, $t(92) = 2.753$, $p < .01$. Kepuasan kerja pada aspek *task variety* lebih tinggi pada jenis kelamin laki-laki ($M=2.97$, $SD=.859$), dibandingkan pada jenis kelamin perempuan ($M=2.52$, $SD=.735$).

Informasi *criterion-related validity* dari alat ukur metode alternatif kepuasan kerja ini, didapatkan dari hasil pengujian korelasi pada variabel *burnout*. Pada pengujian dengan variabel *burnout*, didapatkan hasil $r_s(115) = -.354$, $p < 0.01$. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin rendah kecenderungan individu merasa lelah secara emosional (merasa patah semangat), semakin rendah kecenderungan individu untuk bersikap sinis pada orang lain pada saat bekerja, dan semakin rendah kecenderungan individu untuk melakukan kesalahan-kesalahan pada pekerjaannya (Wijaya, 2006).

Mengenai informasi reliabilitas pengukuran dengan menggunakan alat ukur metode alternatif kepuasan kerja ini, didapatkan informasi bahwa pada berbagai aspek, nilai koefisien *internal consistency*-nya tergolong baik (rata-rata di atas .60).

Simpulan dan Saran

Ada dua kesimpulan umum yang didapat dari pemaparan usaha pengembangan pengukuran kepuasan kerja dengan metode alternatif ini. Pertama, alat ukur kepuasan kerja metode alternatif ini merupakan metode yang bersifat komprehensif (mengukur berbagai aspek/*facet*), dengan memperhatikan kepentingan dan realisasi pada aspek/*facet* yang bersangkutan.

Kedua, alat ukur kepuasan kerja metode alternatif ini cukup memiliki informasi validitas dan reliabilitas. Validitas konstruk teruji pada variabel usia (*age evidence*), masa kerja (*tenure evidence*), jenis kelamin, dan jenjang jabatan (*distinct group evidence based on sex & job level*). Validitas kriteria (*criterion-related validity*) teruji pada variabel *burnout*. Rata-rata *internal consistency reliability* pada berbagai aspek tergolong cukup baik (di atas .60).

Berdasarkan analisis dan simpulan yang ada, Suyasa mengusulkan tiga saran untuk usaha lebih lanjut dari pengembangan alat ukur kepuasan kerja metode alternatif ini. Pertama, alat ukur ini perlu mendapatkan revidi secara resmi dari pakar (khususnya dalam bidang psikologi industri & organisasi) pada setiap butir pernyataan. Hal tersebut dilakukan untuk memastikan bahwa butir-butir yang ada memang mengukur setiap aspek secara valid. Dengan kata lain, perlu dilakukan *content validity study* secara resmi. Kedua, ada baiknya hasil pengukuran dari alat ukur kepuasan kerja metode alternatif ini diuji tingkat validitasnya terhadap hasil pengukuran dari alat ukur kepuasan kerja yang sudah populer seperti MSQ dan JDI (perlu dilakukan studi *construct validity: convergent*). Ketiga, karena seluruh butir dalam alat ukur kepuasan kerja metode alternatif ini bersifat positif, ada baiknya setiap kali dilakukan pengukuran, alat ukur ini didamping oleh alat ukur lain yang bersifat seimbang (ada butir positif & ada butir negatif). Hal tersebut dimaksudkan untuk *men-screening* atau menjaga kondisi yang tidak diinginkan, misalnya bila ada subjek yang mengisi secara asal.

DAFTAR PUSTAKA

- Berry, L. M. (1997). *Psychology at Work*. San Francisco: McGraw Hill Companies Inc.
- Gillet, B., & Schwab, D. P. (1975) Convergent and discriminant validities of corresponding job descriptive index and minnesota satisfaction questionnaire scales. *Journal of Applied Psychology*, 60(3), 313-317.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1997). *Behavior in organizations* (6th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Kinicki, A. J., McKee-Ryan, F. M., Schriesheim, C. A., & Carson, K. P. (2002). Assessing the construct validity of the job descriptive index: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 14–32.
- Liu, C., Borg, I., & Spector, P. E. (2004). Measurement equivalence of the german job satisfaction survey used in a multinational organization: Implications of schwartz's culture model. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 1070–1082.
- Mueller, C. W. , & Mulinge, M. (1998). Employee job satisfaction in developing countries: The case of kenya. *World Development* , 26 (12), 2181 – 2199.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri & organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Parsons, C. K., & Hulin, C. L. (1982). An empirical comparison of item response theory and hierarchical factor analysis in applications to the measurement of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 67, 826-834.
- Porter, L. W. (1961). A study of perceived need satisfaction in bottom and middle management jobs. *Journal of Applied Psychology*, 45, 1-10.
- Riggio, R. E. (2000). *Introduction to industrial/organizational psychology* (6th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku organisasi* (H. Pujaatmaka, Penerj.). Jakarta: Prenhalindo.
- Roy, H. L. (1954). Social factors related to job satisfaction, a technique for the measurement of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 38(2), 142.
- Roznowski, M. (1989). Examination of the measurement properties of the job descriptive index with experimental items. *Journal of Applied Psychology*, 74, 805-814.
- Smith, P. C., Kendall, L., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Chicago: Rand McNally.
- Suyasa, P. T. Y. S (2001). Perbandingan tingkat kepuasan kerja antara kelompok guru yang berstatus tetap dengan kelompok guru berstatus honorer. *Jurnal Phronesis*, 3(5), 51-71.
- Wanous, J.P., & Lawler E. E. (1972). Measurement and meaning of job satisfaction. *Journal Of Applied Psychology*, 56(2), 95-105.
- Wijaya, H. (2006). *Gambaran kepuasan kerja dan burnout*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara. Tidak diterbitkan.
- Yuvi (2007). *Hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara. Tidak diterbitkan.



SURAT KETERANGAN

Untuk keperluan penilaian prosiding karya ilmiah yang berjudul **Job Satisfaction Measurement: The Alternative Method**, bersama ini dengan penuh hormat dan kerendahan hati, saya menyampaikan permohonan maaf belum dapat menunjukkan bukti kehadiran pada kegiatan temu ilmiah/seminar **International Conference of Industrial and Organizational (IC IOP)** yang diselenggarakan pada tanggal **9 Agustus 2007** baik berupa sertifikat maupun daftar hadir.

Saya menyadari konsekuensi tidak adanya bukti kehadiran. Berharap Bapak/Ibu *Reviewer* tetap berkenan untuk memberikan penilaian terhadap prosiding yang berjudul: **Job Satisfaction Measurement: The Alternative Method**

Namun, oleh karena tidak disertai dengan bukti kehadiran, saya menyadari dan bersedia menerima konsekuensi jika prosiding yang berjudul: **Job Satisfaction Measurement: The Alternative Method** memiliki nilai 0.

Demikian surat keterangan dan kesediaan ini saya sampaikan. Saya menghaturkan terima kasih atas berbagai permakluman dan perkenan Bapak/Ibu *Reviewer*.

Jakarta, 09 Januari 2024

Salam Hormat,

09 Januari 2024
Surat Keterangan
untuk Penilaian Prosiding
Temu Ilmiah

Dr. P. Tommy Y. S. Suyasa, Psikolog
NIDN: 0320037403

Lembaga

- Pembelajaran
- Kemahasiswaan dan Alumni
- Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat
- Penjaminan Mutu dan Sumber Daya
- Sistem Informasi dan Database

Fakultas

- Ekonomi dan Bisnis
- Hukum
- Teknik
- Kedokteran
- Psikologi
- Teknologi Informasi
- Seni Rupa dan Desain
- Ilmu Komunikasi
- Program Pascasarjana