

**HUBUNGAN ANTARA JOB RESOURCES DENGAN KEPUASAN
KERJA PADA PEGAWAI DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA
MINERAL (ESDM) MEDAN SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area**



LINCE KRISTINA TAFONAO

17.860.0468

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

2021

Document Accepted 15/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)15/12/21

SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA JOB RESOURCES DENGAN KEPUASAN KERJA
PADA PEGAWAI DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL
(ESDM) MEDAN SUMATERA UTARA

Dipersiapkan dan disusun oleh

Lince Kristina Tafonao

178600468

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 21 October 2021

Pembimbing Utama

Drs. Mulia Siregar, M.Psi,

Dewan Penguji I

Zuhdi Budiman, S. Psi, M.Psi

Dewan Penguji II

Dr. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi

Dewan Penguji III



Dr. D. S.Psi, M.Psi

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana

Kepala Bagian



Arief Fachrian, M.Psi

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



Handwritten signature in blue ink over the official stamp.

Sudah Farilah, M.Psi, Psikolog

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Lince Kristina Tafonao

NIM : 178600468

Tahun Terdaftar : 2017

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi ini saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana yang merupakan karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penelitian skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan 21 October 2021
METERAI
TEMPEL
6FACEAHF387286367
5000
LANCE RIBURUPIAH
Lince Kristina Tafonao

178600468

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 15/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)15/12/21

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lince Kristina Tafonao
NPM : 178600468
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

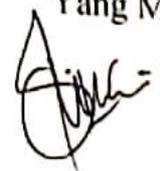
Demi pengembangan ilmu pengetahuan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah yang berjudul : Hubungan antara Job Resources dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Medan Sumatera Utara beserta perangkat yang ada (jika diperlukan).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi milik saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 21 October 2021

Yang Menyatakan



(LINCE KRISTINA TAFONAO)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

MOTTO

Waktu Tidak Diukur Dengan Berjalannya Tahun Tapi Diukur Dengan apa yang Seseorang Lakukan Apa yang ia Rasakan dan apa yang ia Raih. _ **Jawaharlal Nehru**

“Blessed is the man who trusts in the Lord, And whose hope is the Lord. _ **Jeremiah 17:7**



PERSEMBAHAN

Perjuangan merupakan bukti bahwa engkau belum menyerah. Peperangan selalu menyertai lahirnya suatu muzizat. Biarkan dunia menertawakanmu bahkan mencoba menjatuhkanmu namun hanya mereka yang bertahan sampai akhir ialah pemenang sejati.

kepada kedua orang tua terkasih

Bapak : Sarogoli Tafonao

Ibu : Nurkarim Tafonao

Terima kasih telah menyemangati, membimbing dan mendampingi hingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Tidak lupa juga saya ucapkan puji syukurku kepada Tuhan Yesus Kristus untuk penyertaan, berkat dan pertolongannya hingga saya sampai pada titik yang saya perjuangkan selama ini. Apa yang saya raih hari ini tidak lepas dari doa dan harapan kedua orang tua. Terimakasih untuk papa dan mama atas semua yang telah diberikan dan dukungan terbaik untukku, kiranya tuhan memberkati dan memberikan umur panjang dan kesehatan selalu sehingga melihat kesuksesanku di masa yang akan datang ini. Terima kasih.

RIWAYAT HIDUP

Nama : Lince Kristina Tafonao
Tempat, Tgl Lahir : Tetehosi, 27 September 1998
Anak dari : Bapak : Sarogoli Tafonao
Ibu : NurkarimTafonao
Jumlah bersaudara : Anak Pertama dari Enam bersaudara
Riwayat pendidikan : SD Sifaoroasi Gomo (2010)

SMP N 1 Gomo (2013)

SMA N 1 Gomo (2016)

Setelah lulus tahun 2016, saya menganggur setahun lalu pada tahun 2017 saya mendaftar sebagai mahasiswi di Universitas Medan Area Fakultas Psikologi. Dan Peneliti melakukan penelitian di kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Medan.

HUBUNGAN ANTARA JOB RESOURCES DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL (ESDM) MEDAN

LINCE KRISTINA TAFONAO

17.860.0468

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara job resources dengan kepuasan kerja pada pegawai dinas energi dan sumber daya (ESDM) Medan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif yang signifikan antara job resources dengan kepuasan kerja pada pegawai dinas energi dan sumber daya mineral (ESDM) Medan. Metode penelitian ini yaitu metode penelitian korelasional dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa skala likert yaitu skala Job Resources dan skala Kepuasan Kerja. Subjek penelitian berjumlah 99 orang dengan teknik pengambilan sampel total sampling. Analisis yang digunakan adalah uji analisis korelasi bivariate pearson dimana $r=0,258 > 0,197$ dengan koefisien signifikansi $p=0,010 < 0,050$ membuktikan bahwa terdapat hubungan antara Job Resources dengan Kepuasan Kerja. Hasil lain yang diperoleh dari penelitian ini bahwa Job Resources pada pegawai dinas (ESDM) Medan terindikasi tinggi dengan nilai rata-rata empirik yang di diperoleh yaitu 37,87 sedangkan Kepuasan Kerja dengan nilai empirik 46,61. Sumbangan efektif Job Resources terhadap Kepuasan Kerja adalah $r^2 = 0,067$ yakni sekitar 6,7% .

Kata kunci : Job Resources, Kepuasan Kerja, Pegawai Dinas (ESDM) Medan

THE CORRELATION BETWEEN JOB RESOURCES AND JOB SATISFACTION IN ENERGY AND MINERAL RESOURCES DEPARTMENT EMPLOYEES (ESDM) MEDAN

LINCE KRISTINA TAFONAO

17.860.0468

ABSTRACT

This study aims to examine the correlation between job resources and job satisfaction for employees of the Medan Energy and Resources Department (ESDM). The hypothesis in this study is that there is a significant positive relationship between job resources and job satisfaction for employees of the Medan Energy and Mineral Resources (ESDM) Department. This research method is a correlational research method using data collection techniques in the form of a Likert scale, namely the Job Resources scale and the Job Satisfaction scale. The research subjects were 99 people with total sampling technique. The analysis used is the Pearson bivariate correlation analysis test where $r = 0.258 > 0.197$ with a significance coefficient of $p = 0.010 < 0.050$ proving that there is a relationship between Job Resources and Job Satisfaction. Another result obtained from this study is that Job Resources for official employees (ESDM) Medan are indicated to be high with an empirical average value obtained that is 37.87 while Job Satisfaction with an empirical value of 46.61. The effective contribution of Job Resources to Job Satisfaction is $r^2 = 0.067$ which is around 6.7%

Keywords: Job Resources, Job Satisfaction, Medan ESDM Employees

KATA PENGANTAR

Salam sejahtera, puji dan syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, kasih dan karunianya serta kelancaran yang diberikan untuk saya hingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul “HUBUNGAN ANTARA JOB RESOURCES DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL (ESDM) MEDAN” sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana (S1) pada fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan dan rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya penulis mampu melewatinya dengan adanya bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis ini menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area
2. Ibu Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
3. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Bapak Drs. Mulia Siregar, M. Psi selaku pembimbing skripsi yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga serta sabar dan senantiasa memberikan arahan, saran dan juga bimbingan dalam proses penyelesaian penelitian dan skripsi ini.
5. Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi selaku penguji dalam sidang ini, yang memberikan saran, arahan serta kritik yang membangun

6. Ibu Dr. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi sebagai ketua sidang yang berkenan hadir dalam sidang skripsi.
7. Bapak Hairul Anwar Dalimunte, S.Psi, M.Psi sebagai sekretaris yang sudah berkenan menjadi notulen dalam sidang skripsi
8. Seluruh dosen dan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu dan memberikan bekal ilmu kepada peneliti demi kelancaran hingga selesainya skripsi ini.
9. Kepada seluruh pegawai dan staf kantor dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Medan yang memberikan saya kesempatan dalam melakukan penelitian serta membantu dalam proses penelitian
10. Seluruh staf bagian tata usaha Fakultas Psikologi.
11. Kepada kedua orang tua yang selalu mendukung, mendoakan, memotivasi, memberikan semangat yang tiada henti untuk saya
12. Kepada teman, kerabat yang senantiasa selalu mensupport dan membantu.

Peneliti menyadari dengan segala kekurangan yang dimiliki mengakui bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu peneliti pun mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sebagai masukan bagi peneliti. Setiap kritikan dan saran yang diberikan, peneliti bersedia menjadikannya sebagai pelajaran agar terciptanya skripsi ini yang sebagaimana mestinya. Akhir kata peneliti mengucapkan terima kasih bagi setiap pembaca dan berharap agar kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 21 October 2021



Lince Kristina Tafonao

17.860.0468

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG MASALAH	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8
1. Manfaat Teoritis.....	8
2. Manfaat Praktis	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Pegawai Negeri Sipil	9
1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil	9
B. KEPUASAN KERJA	10
1. Defenisi Kepuasan Kerja	10
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	13
3. Aspek- aspek Kepuasan kerja	16

4. Ciri-ciri Kepuasan Kerja	19
5. Dimensi Kepuasan Kerja	20
6. Teori-Teori Kepuasan Kerja	22
7. Pengukuran Kepuasan Kerja.....	24
8. Dampak Kepuasan Kerja	26
9. Ketidakpuasan Kerja.....	27
C. JOB RESOURCES	27
1. Defenisi Job Resources	27
2. AspekAspek Job Resources	29
3. Dimensi Job Resources	29
D. Hubungan antara Job Resources dengan Kepuasan kerja	31
E. Kerangka Konseptual.....	34
F. Hipotesis.....	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
A. Tipe Penelitian.....	36
B. Identifikasi Variabel Penelitian	36
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	37
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	38
1. Populasi Penelitian.....	38
2. Sampel Penelitian	38
3. Teknik Pengambilan Sampel	39
E. Metode Pengumpulan Data.....	39
1. Skala Kepuasan Kerja.....	39
2. Skala Job Resources.....	40
F. Validasi dan Reliabilitas Alat Ukur	42
1. Validasi Alat Ukur	42
2. Reliabilitas Alat Ukur	43
G. Metode Analisis Data	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A. Orientasi Kancas Penelitian	46
B. Persiapan Penelitian.....	49

a. Persiapan Adminstrasi.....	49
b. Persiapam Alat Ukur.....	50
C. Pelaksanaan Penelitian.....	52
D. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	52
E. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	55
1. Uji Asumsi	55
2. Uji Hipotesis	58
3. Sumbangan Efektif	59
4. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	60
F. Kriteria	62
G. Pembahasan	64
BAB V PENUTUP.....	67
A. KESIMPULAN	67
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA.....	70
LAMPIRAN.....	72
LAMPIRAN A SKALA KEPUASAN KERJA.....	73
LAMPIRAN B SKALA JOB RESOURCES.....	76
LAMPIRAN C UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	78
LAMPIRAN D UJI NORMALITAS DAN UJI LINEARITAS	83
LAMPIRAN E ANALISIS KORELASI	85
LAMPIRAN F SEBARAN DATA JOB RSOURCEES DAN KEPUASAN KERJA	87

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja	50
Tabel 4.2	Distribusi Aitem Skala Job Resources	51
Tabel 4.3	Distribusi Aitem Skala Job Resources Setelah Uji Coba	53
Tabel 4.4	Tabel Reliabilitas Job Resources.....	54
Tabel 4.5	Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba	54
Tabel 4.6	Tabel Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	55
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas Tiap Variabel.....	56
Tabel 4.8	Hasil Uji Linearitas Hubungan.....	57
Tabel 4.9	Hasil Uji Korelasi Pearson Product Moment	58
Tabel 4.10	Hasil Analisis Product Moment	59
Tabel 4.11	Tabel Deskriptif Job Resources.....	60
Tabel 4.12	Tabel Deskriptif Kepuasan Kerja.....	61
Tabel 4.13	Hasil Perhitungan Rata-rata Hipotetik dan Empirik	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. struktur organisasi.....	49
Grafik Kurva Job Resources	63
Grafik Kurva Kepuasan Kerja.....	63



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Organisasi ialah tempat di mana sekelompok individu bekerja secara tersistem agar tercapai target secara bersama-sama. Didalam sebuah organisasi, ada berbagai tugas tertentu yang mesti dilakukan dengan berkoordinasi agar tercapai sasaran organisasi yang dibentuk. Masing-masing organisasi dari jenis apa pun memerlukan aplikasi manajemen untuk mengelola sumber daya serta tugas yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasinya.

Di era modern saat ini, sumber daya manusia atau SDM yang bermutu dan kompeten menjadi faktor pokok pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Hal ini dapat menyebabkan lebih memperhatikan untuk komponen SDM dalam proses merumuskan dan memajukan tujuan organisasi, sehingga meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas. SDM yang efektif, efisien dan produktif akan mengerahkan seluruh kemampuannya jika organisasi memperhatikan kebutuhan fisik dan psikologisnya.

Karyawan ialah orang-orang yang memiliki target, yaitu target dan sasaran pribadi serta target bagi perusahaan yang ingin untuk dapat tercapai. Kebutuhan setiap karyawan harus selalu di ingat-ingat, yang bertujuan agar koorperasi serta dan target karyawan dapat menyatu. Didalam mencapai target, organisasi tidak hanya memerlukan pegawai potensial, namun juga tatanan yang efisien serta efektif (Kreitner dan Kinicki, 2003).

Karyawan yang mempunyai rasa pertanggung jawaban, mendedikasikan terhadap organisasi, memiliki keberanian mengemukakan opini, dan perilaku yang bijaksana menjadi elemen pokok keberhasilan organisasi (Jafari dan Bidarian, 2012). Demikian pula karyawan adalah orang-orang yang memiliki target, yakni target secara pribadi serta target yang ingin dicapai oleh perusahaan. Namun tidak sedikit masalah-masalah yang dialami para pegawai dalam pekerjaannya, seperti dukungan dari atasan, dukungan lingkungan kerja, dukungan teman kerja atau sesama pegawai dan dukungan keluarga, terlihat sepele namun berpengaruh pada hasil kinerja dan kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja ialah reaksi dari pengharapan masing-masing pegawai diperbandingkan dengan apa yang sesungguhnya diperolehnya dari pekerjaan itu (Samad, 2005). Ini adalah rasa pribadi yang timbul ditempat kerja, sebab masing-masing orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Makin banyak faktor atas pekerjaan yang cocok dengan keinginan, sehingga tingkatan kepuasan yang dirasakan makin tinggi juga.

Menurut Locke (dalam Luthans, 2011: 141) menyatakan kepuasan kerja ialah *“a pleasureable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experience..”*. Defenisi itu menyatakan kepuasan kerja ialah kondisi emosi bahagia atau emosi positif datang dari pengukuran atas suatu pengalaman kerja atau pada pekerjaan seseorang.

Kepuasan kerja ialah hal-hal yang membuat senang yang dialami karyawan didalam bekerja. Keith Davis (Anwar Prabu:117) “*Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees vie their work*” (Kepuasan kerja ialah rasa menyokong ataupun tidak menyokong yang dirasakan kearyawan ketika bekerja). Kepuasan kerja memperlihatkan keserasian apa yang menjadi harapan masing-masing orang dengan penerimaan yang sebenarnya, dan membuat tingkat kepuasan karyawan bervariasi ataupun memiliki perbedaan.

Kepuasan kerja memberikan dampak yang besar bagi pertumbuhan dan organisasi, sehingga pimpinan ataupun manajer organisasi diharuskan membuat sekitar tempat kerjanya yang memberi dukungan untuk mencapai kepuasan kerja. Manfaat kepuasan kerja bagi pegawai adalah pergantian yang berkurang (turnover) serta dan kehadiran yang meningkat, produktivitas yang meningkat, tekanan kerja yang berkurang, kecelakaan yang berkurangi, dan serikat pekerja yang berkurang, meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan kinerja pegawai (*performance*).

Hasil observasi pada pegawai Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) yang dilakukan oleh pengkaji ialah sebagai berikut: Peneliti melakukan observasi terhadap pegawai, dimana rata-rata pegawai datang terlambat, pegawai yang pulang sebelum waktunya, komunikasi antara pegawai yang satu dengan lainnya kurang terlihat ketika ada pegawai yang membutuhkan bantuan, pegawai yang suka nongkrong di lobby walau dalam jam kerja, pegawai yang merokok dalam ruangan dan penampilan pegawai yang tidak rapi.

Peneliti juga melakukan wawancara kepada beberapa pegawai di kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Medan, dengan hasil wawancara yaitu:

“Biasanya saya sebelum jadwal masuk kantor saya sudah datang dek, misalnya jam 8 masuk saya usahakan 15 menit sebelum masuk kantor saya sudah datang, tapi kalau pulang disini jam 4 sore namun saya cepat pulang dek sebelum waktunya sekitar jam 3 saya sudah pulang”, “kalau disini sih masing-masing aja dek selasaiin pekerjaanmu ya saya selesaikan pekerjaan saya karena system disini siap pekerjaanmu ya silahkan pulang”, “pegawai suka terlambat juga karna alasannya banyak dek, misalnya mereka beralasan macet, ngurus rumah, ngantar anak kesekolah, dan banyak lagi alasan lainnya”, awalnya saya juga tidak suka pulang cepat dek cuma karena banyak rekan kerja yang cepat pulang sebelum waktunya saja jadi ikut-ikutan”, “ruangan kita yang kurang kondusif sih dek, karena rame kitapun kerja tidak fokus”, “atasan kita juga cuek aja sih dek, malah dia pulang cepat, paling lama di kantor sampai jam 12 siang aja”, “lingkungan tempat kerja disini sudah bagus dan nyaman hanya saja fasilitas disini kurang memadai”, “disini masing-masing dek mana pekerjaan saya ya itu yang saya kerjakan”. (Wawancara personal, 11 Januari 2021).

Fenomena ini sejalan dengan ciri-ciri kepuasan kerja, Herzberg (Ringgio, 2009) berpendapat bahwa karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi ialah mereka yang memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, dan mereka merasakan bahagia yang lebih dalam bekerja, bagi pegawai dengan kepuasan kerja yang rendah ditandai dengan kemalasan melakukan pekerjaannya.

Fenomena diatas menunjukkan bahwa pegawai Dinas (ESDM) Medan, rata-rata kurang puas dengan pekerjaannya. Salah satunya diakibatkan oleh dukungan dari atasan, lingkungan dan suasana tempat kerja dan rekan pegawai itu sendiri dan salah satu pengaruh terbesarnya ialah *job resources*.

Job resources merupakan aspek pekerjaan yang menolong pekerja menanggulangi job demands serta semua yang diakibatkan dari pekerjaan yang mungkin bisa saja terjadi, sambil berjalan sambil belajar juga, mengembangkan

dan menumbuhkan potensi pribadi (Demerouti, 2001). Job resources kerja didapatkan lewat jalinan hubungan komunikasi serta sosial yang efektif, pekerjaan itu sendiri, dan pengaturan kerja (Bakker dan Demerouti, 2007). Job resources termasuk didalamnya ialah: motivasi yang datang dari atasan, gaji, *role clarity* (peran yang jelas), *feedback* (umpan balik), diberdayakan, atau *job autonomy* (otonomi pekerjaan).

Demerouti dkk (2007), berpendapat sumber daya kerja acuannya pada unsur organisasi atau sosial, psikologis serta fisik yang beritndak dengan tindakannya menjadi suatu hal, yakni: berperan dalam ketercapaian target pekerjaan, job demands yang berkurang untuk pembiayaan psikologis serta fisiologis, dan merangsang tumbuh kembang diri. Chung dan Angeline (2010), didalam kajiannya menyatakan job resources maksudnya sebagai penggambaran hal yang menyimpang terkait penyelesaian job demands pekerja dan ketercapaian objektifias kerja.

Job Resources dapat digunakan untuk memotivasi secara intrinsik (menaikkan proses pengembangan diri serta proses belajar) atau memotivasi secara ekstrinsik (faktor pendukung agar ketercapaian target dapat dilakukan) (Bakker, 2009). Bakker et al (2005) menunjukkan bahwasannya ketika job resources, ialah suatu hal pokok untuk mempertahankan keterlibatan kerja ketika keadaan job demands juga sedang dalam keadaan tinggi. Job resources merupakan penyangga (buffer) terhadap efek job demands (Bakker & Demerouti, 2014). Hal lain, dalam kondisi tuntutan kerja yang tinggi, sumber daya kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap input kerja (Hakkanen, Demerouti, dan Bakker, 2005) dalam Wistriani 2017.

Kajian lain tentang job resources serta Job demands oleh Erfiani (2015), 194 pekerja call center terlibat didalamnya. Dan pada kajian ini, aspek kebutuhan kerja yang dirasakan responden yang paling berpengalaman ialah kebutuhan kognitif, dan untuk aspek yang kurang berpengalaman ialah konflik peran. Bagi job resources, aspek yang biasanya dilalui ialah dorongan sosial, dan yang jarang terjadi ialah konseling.

Dilihat dari fenomena dan masalah-masalah yang ada, yang di dasari dari hasil observasi dan wawancara pengkaji memiliki ketertarikan agar dapat melakukan pengkajian berkaitan tentang hubungan diantara job resources dengan kepuasan kerja yang terjadi di pekerja dinas ESDM.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latarbelakang yang telah di paparkan yang menjadi permasalahan dikantor Dinas ESDM yaitu kurangnya pengawasan dan motivasi dari atasan, kondisi dan suasana lingkungan pekerjaan yang tidak mendukung, komunikasi yang tidak efektif dengan sesama pegawai lainnya.

Kepuasan kerja adalah persepsi seorang pegawai dalam menjalani pekerjaannya, baik persepsi menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja ialah faktor berkaitan dengan organisasi, serta faktor pekerjaan. Job resources adalah dukungan pekerjaan yang didapat baik dari atasan, lingkungan pekerjaan dan rekan kerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada pegawai dinas ESDM ialah mengalami ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu pengkaji berkeinginan mengkaji lebih dalam tentang masalah yang dialami sesuai latar belakang permasalahan serta yang menjadi sasaran dari kajian ini.

C. Batasan Masalah

Melihat luasnya masalah yang teridentifikasi, agar terhindar dari bias dan untuk meningkatkan fokus kajian ini, sehingga pembatasan permasalahan perlu dilakukan dengan pembatasan pada variabel terikat yaitu kepuasan kerja, dan yang merupakan variabel bebas adalah *job resources* pekerja Dinas ESDM Medan.

D. Rumusan Masalah

Sesuai dengan pembatasan masalah, sehingga dirumuskan permasalahannya menjadi “Apakah terdapat keterkaitan diantara *job resources* dengan Kepuasan kerja pada pekerja dinas ESDM medan?”.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan utama atas kajian ini ialah dapat diketahui sejauh mana keterkaitan diantara *job resources* serta Kepuasan kerja pada pekerja dinas ESDM medan.

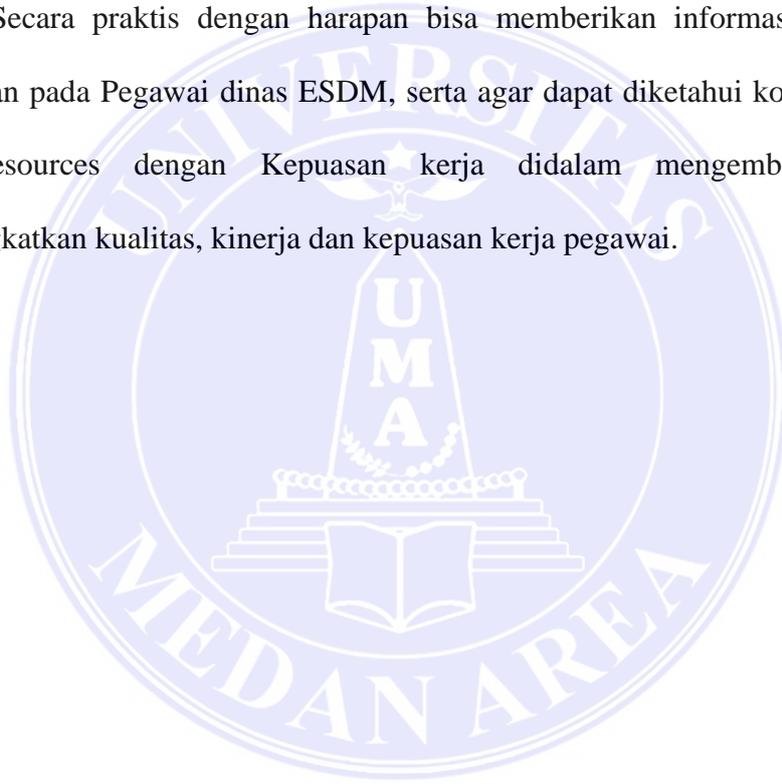
F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Kajian mengenai *Kepuasan kerja* ini dengan harapan mampu memberi manfaat bagi perkembangan pengetahuan serta wawasan tentang psikologi utamanya yang terdapat keterkaitan dengan organisasi serta psikologi industri dan pengelolaan SDM.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis dengan harapan bisa memberikan informasi serta bahan masukan pada Pegawai dinas ESDM, serta agar dapat diketahui korelasi diantara job resources dengan Kepuasan kerja didalam mengembangkan serta meningkatkan kualitas, kinerja dan kepuasan kerja pegawai.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pegawai Negeri Sipil

1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kata “pegawai” berarti : Orang yang bekerja pada pemerintahan (perusahaan dan sebagainya). Sedangkan kata “Negeri” berarti tanah (dalam arti tempat kediaman seperti desa atau dalam arti kenegaraan). Sedangkan “Sipil” berarti yang berkenaan dengan orang biasa, (bukan militer)”. Jadi Pegawai Negeri Sipil adalah Pegawai pemerintah yang berada di luar politik, bertugas melaksanakan administrasi pemerintahan berdasarkan perundang-undangan yang telah ditetapkan dan bekerja untuk negaranya sebagai pegawai negeri atau aparatur negara yang bukan militer. Dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, disebutkan bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara.

Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sedangkan menurut Utrecht (1984) menyatakan pegawai negeri adalah mereka yang bekerja sebagai pegawai pada suatu badan pemerintah atau tiap orang yang diangkat dalam dinas publik untuk bekerja di negeri ini. Dinas publik itu merupakan segala perusahaan yang dikuasai oleh negara atau badan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti menarik kesimpulan bahwa pengertian dari pegawai negeri sipil adalah setiap warga negara Indonesia yang bekerja pada instansi/lembaga pemerintahan dan digaji dengan anggaran pemerintah berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.

B. KEPUASAN KERJA

1. Defenisi Kepuasan Kerja

Jex dan Britt (dalam Kaswan 2020) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut adalah pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan, mengenai objek atau peristiwa. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang akan sesuatu dengan apa yang benar-benar diterima, sehingga tingkat kepuasan kerja pegawai secara individu berbeda-beda.

Locke (dalam Luthans,2011:141) memberikan defenisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah

“ a pleasureable or poditif emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experience..”. Defenisi itu mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Davis dan Newstrom (dalam Sigit Jatmika, et al.,2018) kepuasan kerja adalah atribut-atribut menyenangkan atau tidak yang dirasakan pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah persepsi dan respons emosional dari orang terhadap pekerjaan mereka (Smith, et al., 1969). Kepuasan kerja adalah pernyataan sikap seseorang terhadap jumlah yang seharusnya diterima dengan kondisi sebenarnya (Robbins, 2013).

Kepuasan kerja menunjukkan efektifitas berbagai aspek pekerjaan (Kreitner dan Kinicki, 2009). Pendapat yang lain, Vroom (1964) kepuasan kerja adalah seluruh perasaan karyawan tentang pekerjaannya bukan tentang kondisi sebenarnya. Seseorang dapat puas dengan satu aspek pekerjaan tapi tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya (Alegre, et al., 2005). Merupakan respon menyenangkan ataupun tidak menyenangkan dari satu atau lebih aspek pekerjaan yang mempengaruhi

Robbins (dalam Sara, 2019) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap positif yang dirasakan oleh seseorang terhadap hasil yang dikerjakannya. Kepuasan kerja tidak hanya didapat dari seorang karyawan yang dapat memenuhi tugas tugas dari pekerjaannya.

Akan tetapi hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja, pemimpin, dapat mematuhi peraturan dan berada di kondisi lingkungan yang baik dapat menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. rekan kerja, pemimpin dan lingkungan sekitar dapat mempengaruhi bagaimana kepuasan pekerjaan karyawan, sebab jika karyawan memiliki masalah dengan atasan dan sesama rekan kerja maka akan tercipta perasaan benci dan perasaan tidak nyaman didalam bekerja.

Luthans (dalam Kaswan, 2012) menyatakan kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai pekerjaan yang ia lakukan saat ini, apakah pekerjaan tersebut menyenangkan atau tidak menyenangkan hal tersebut sesuai dengan kebutuhan dalam dirinya. Senada dengan hal tersebut (Davis & Newstrom, 1996) berpendapat kepuasan kerja adalah perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang mereka jalani saat ini. Apabila karyawan bergabung dalam suatu organisasi, maka karyawan akan membawa kebutuhan, keinginan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menjadi satu dan membentuk harapan kerja. Suwandi (2009) menjelaskan apa yang menentukan kepuasan kerja meliputi: (1) rekan kerja yang mendukung (2) kondisi kerja yang mendukung (3) ganjaran yang pantas (4) kerja yang secara mental menantang (5) jangan lupakan kesesuaian kepribadian pekerjaan.

Kepuasan kerja mengacu pada respon emosi yang menyenangkan atau positif yang individu rasakan dari pekerjaannya atau pengalaman kerjanya (Locke, 1976). Locke (dalam Sigit Jatmika, et al.,2018) menyatakan bahwa objek kepuasan kerja adalah individu bukan kelompok, dan berorientasi ke masa kini atau masa lalu bukan masa depan

Berdasarkan dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian setiap individu tentang pekerjaan yang dijalankan saat ini, apakah pekerjaannya tersebut sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai dalam dirinya atau tidak.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Bisen dan Priya (2010) yaitu:

- 1) Faktor terkait dengan pegawai
 - a Usia. Pegawai dalam kelompok usia yang lebih tinggi lebih puas dari pada pegawai yang lebih muda. Karena pada saat ini mereka yang dalam usia lebih tua memiliki kehidupan yang stagnan, kehidupan mereka sudah mapan dan mereka telah memperoleh hampir semua yang mereka inginkan dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda.
 - b Jenis kelamin. Biasanya perempuan memiliki tingkat aspirasi dan ekspektasi yang lebih rendah daripada laki-laki. Oleh karena itu, mereka lebih mudah puas dengan pekerjaannya. Salah satu alasan kepuasan itu adalah karena mereka tidak memiliki beban ekonomi seberat laki-laki.

- c Kepribadian. Pegawai yang mampu berinteraksi dan berhubungan baik dengan atasannya, kolega, keluarga dan bos atau manajemen merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang tidak seperti itu
- 2) Faktor terkait dengan organisasi
- a Gaji. Sejumlah upah/gaji diterima dan tingkat dimana hal itu bisa dipandang sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
 - b Kesempatan promosi. Jika pegawai tidak mendapatkan promosi sesuai dengan kinerja dan kemampuannya, hal ini akan menyebabkan ketidakpuasan pegawai.
 - c Rasa aman. Jika pegawai memiliki rasa aman secara sosial, ekonomi dan psikologis dari pekerjaannya, hal itu akan membawa kepuasan maksimum diantara para pegawai.
 - d Pengawas/penyelia. Jika penyelia suportif, fair dan berpengetahuan luas, hal itu akan mendatangkan kepuasan diantara pegawai.
- 3) Faktor terkait dengan pekerjaan
- a Kondisi kerja. Pegawai mencintai pekerjaannya dan memberi energy maksimumnya ketika kondisi kerjanya memadai.
 - b Keterampilan. Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan mendatangkan perasaan puas yang kuat diantara para pegawai.
 - c Hubungan dengan rekan kerja. Semakin pegawai terhubung dengan rekan kerjanya, mereka akan mengembangkan hubungan personal dan sosial yang berkontribusi terhadap perasaan puas ditempat kerja.

- d Lokasi tempat kerja. Jika tempat kerja berlokasi dengan fasilitas-fasilitas umum, seperti pusat perbelanjaan, fasilitas medis, fasilitas hiburan, fasilitas transportasi dan banyak fasilitas lain yang mudah dijangkau, maka pegawai memperoleh kepuasan pekerjaannya.
- e Pekerjaan itu sendiri. Jika pekerjaan dirotasi pegawai memiliki sejumlah tugas yang harus dilakukan atau jika perubahan diperkenalkan ditempat kerja, hal itu akan mendatangkan kepuasan daripada hanya melakukan pekerjaan rutin.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010) terdapat lima faktor yang mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. *Need Fulfillment* (Pemenuhan Kebutuhan)

Model ini dimaksud bahwa kepuasan kerja di tentukan sejauh mana karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan kepada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. *Discrepancies* (Perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaan.

3. *Value Attainment* (Pencapaian Nilai)

Gagasan yang melandasi *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individu yang penting.

4. *Equity* (Keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.

5. *Dispositional/Genetic Components* (Komponen Genetik)

Model ini didasari pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

Berdasarkan Uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (*Kepuasan kerja*) adalah faktor terkait dengan pegawai, faktor terkait dengan organisasi, faktor terkait dengan pekerjaan.

3. Aspek- aspek Kepuasan kerja

George dan Jones (2012) aspek-aspek kepuasan kerja dapat diukur dari: 1. Kepribadian

Kepribadian cara yang tetap yang dimiliki seseorang dalam berpikir, berpikir dan berperilaku, merupakan di terminan pertama bagaimana pegawai berpikir dan merasa mengenai pekerjaan atau kepuasan kerja. Kepribadian seseorang mempengaruhi sejauh mana pikiran dan perasaannya mengenai pekerjaan positif dan negatif. Banyak teoritikus psikologis dan praktisi konselor karir percaya bahwa seseorang akan sangat puas dan sangat produktif dalam pekerjaannya jika pekerjaan itu cocok dengan kepribadiannya. Adadua aspek utama pekerjaan yang menentukan kesesuaian:

- a Keadaan tugas pekerjaan, pengetahuan dan keterampilan yang digunakan seseorang dalam pekerjaan merupakan kesesuaian antara hal-hal yang suka dilakukan seseorang dengan subjek yang menarik
- b Orang yang bekerja bersama seseorang harus memiliki ciri-ciri kepribadian yang mirip sehingga dia merasa nyaman dan bisa menyelesaikan pekerjaan bersama.

2. Nilai

Secara garis besar dapat diinterpretasikan, *values* atau nilai mempresentasikan kepercayaan tentang kualitas kehidupan manusia atau modus perilaku yang dianggap penting oleh seseorang dan layak dicapai, dijunjung tinggi dan diperjuangkan (Hartung, 2006). Sebagai kepercayaan yang bersifat menilai, nilai secara tidak langsung memandu pemilihan dan penilaian perilaku dan peristiwa. Nilai terkait dengan sejumlah:

- a Proses kognitif, seperti pembuatan keputusan dan kepercayaan pemilihan karir
- b Keadaan emosi, seperti kepuasan, kebahagiaan, kemarahan atau keobjektifan
- c Perilaku, seperti gaya bergaul pemilihan vokasi dan penyesuaian pekerjaan.

Nilai adalah pemililihan penting dari ujian penilaian karir dan pemilihan jalur karir. Orang akan menghabiskan banyak waktunya setiap minggu ditempat kerja,dan menghabiskan waktu bertahun-tahun dalam karirnya. Jika dia suka pekerjaannya,dia akan jauh lebih bahagia dalam hidupnya, dan mungkin jauh lebih berhasil. Dengan demikian nilai merupakan bagian dari kepuasan kerja (Likoff, 2009).

3. Pengaruh Sosial

Salah satu pengaruh sosial adalah tim yang efektif. Tim yang efektif merupakan sumber keberhasilan dan kepuasan kerja sebaliknya tim yang tidak efektif bisa mendatangkan kegagalan dan kekecewaan. Jika ingin mempresentasikan pandangan kita mengenai perilaku dan sikap tim yang efektif, kita perlu membangun perilaku dan sikap yang memenuhi defenisi bersama mengenai efektifitas yang bisa diterima. Banyak hasil penting bagi organisasi yang membentuk tim, tetapi semua hasil tersebut masuk kedalam salah satu tiga kategori berikut:

- a Efektifitas kinerja, diukur oleh output kuantitas atau kualitas yang diterima atau ditetapkan sebelumnya
- b Hasil perilaku, sangat terkait dengan pengukuran kepuasan secara eksternal dengan kepuasan kerja dan metode tim, seperti yang dinilai oleh pelanggan, klie atau *stakeholder* luar.
- c Sikap anggota, dengan demikian efektifitas merupakan fenomena subjektif yang terkait tidak hanya pada output dan kepuasan, tetapi juga pada output dan kepuasan.

Kepemimpinan salah satu pengaruh sosial dalam kepuasan kerja karena, sebagai pemimpin tim, kepedulian pimpinan atau manager terhadap anggota adalah mutlak agar terjadi kepemimpinan yang efektif. R.K. Cooper (2007) mengatakan “satu-satunya faktor yang signifikan membedakan pemimpin terbaik dengan pemimpin biasa-biasa saja adalah kepeduliat terhadap orang lain”.

4. Budaya Organisasi

Budaya yang kuat dan sehat dan bersinergi dengan strategi organisasi itu dilaksanakan memiliki manfaat yang signifikan, diantaranya para karyawan memperoleh manfaat dari kepuasan kerja yang tinggi. Budaya mendorong kinerja dalam organisasi. Sebagaimana dikatakan CEO (dalam Basch,2002), “dapatkan kebudayaan yang tepat, para pegawai anda akan melakukan apa yang perlu untuk melayani pelanggan dan akan membuat pemiliknya mendapat keuntungan besar”.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja (*Kepuasan kerja*) adalah kepribadian, nilai, pengaruh sosial dan budaya organisai.

4. Ciri-ciri Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg (Ringgio,2009), ciri perilaku pekerja yang memiliki kepuasan kerja adalah mereka yang mempunyai motivasi untuk bekerja yang lebih tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaannya.

Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin yang lainnya. Sebaliknya tingkah laku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan.

Beberapa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut Munandar, Sjabahni dan Wutun (2004) antara lain:

1. Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama
2. Memperhatikan kualitas kerjanya
3. Lebih mempunyai komitmen organisasi
4. Lebih produktif

5. Dimensi Kepuasan Kerja

Luthans (2011; 203) mengemukakan enam dimensi kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri

Dapat membuat individu puas, ia menikmati pekerjaannya sendiri tampak terpengaruh oleh faktor lain, hal ini karena faktor lain sudah tercukupi. Dalam hal ini pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2. Penggajian

Individu merasa puas karena sistem penggajian yang seimbang antara produktivitas yang dikeluarkan dengan imbalan yang diterima, sehingga Karyawan akan merasa senang jika upah yang diterima dan dapat mencukupi kebutuhan hidupnya.

3. Mendapat kesempatan promosi

Individu mendapat kesempatan promosi karena prestasi kinerjanya yang baik. Kesempatan untuk pengembangan diri melalui penataran, pendidikan dan pelatihan.

4. Pengawasan

Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Apabila atasan dalam memberikan pengarahan dan mengambil keputusan sangat tegas dan objektif maka karyawan akan sangat puas. Atasan yang mengayomi dan mendukung prestasi bawahan akan sangat membuat karyawan merasa senang dan nyaman bekerja dengan atasan

5. Rekan Kerja

Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Rekan kerja sangat berpengaruh dalam kepuasan kerja karyawan. Jika setiap karyawan memiliki hubungan dan komunikasi yang baik, maka akan tercipta suasana kekeluargaan yang hangat dan situasi yang baik didalam organisasi.

Setiap karyawan harus pandai menempatkan diri dan dapat memberikan dukungan kepada sesama rekan kerja dan lingkungan sekitar.

6. Kondisi Kerja

Jika kondisi kerja bagus (misalnya bersih, rapih dan lingkungan menarik) maka karyawan akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dan sebaliknya. Lingkungan yang menarik dapat membuat suasana hati karyawan menjadi baik sehingga dapat memengaruhi hasil kerja karyawan. Kondisi kerja seperti fasilitas yang memadai juga turut membuat karyawan merasa puas.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat di simpulkan bahwa ciri- ciri kepuasan kerja (*Kepuasan kerja*) adalah pekerjaan itu sendiri, penggajian/upah, mendapat kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja.

6. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba untuk mengungkapkan apa yang membuat sebagian dari karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya (Wibowo, dalam Kaswan, 2012). Sebagai berikut:

a. *Two-Factor Theory*

Merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu motivator dan hygiene factor.

Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti, kualitas pengawasan, hubungan dengan lingkungan sekitar, keamanan, kondisi kerja dan keamanan) dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor ini adalah faktor yang mencegah reaksi negatif, dinamakan dengan hygiene dan maintenance factor. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung dari padanya, seperti berprestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk maju.

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg bahwa karakteristik kerja dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu:

1. Hygiene factor atau penyebab ketidakpuasan. Apabila kebutuhan ini tidak terpenuhi maka dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja, akan tetapi jika terpenuhkan belum tentu menjamin kepuasan kerja. Adapun yang termasuk faktor dari hygiene adalah status pekerjaan, kondisi kerja, keamanan dalam bekerja, gaji, hubungan antara atasan dengan bawahan dan kebijakan pengawasan dari perusahaan.
2. Yang kedua adalah penyebab kepuasan atau biasa disebut dengan Intrinsic faktor/motivator factor. Yang termasuk faktor tersebut adalah tanggung jawab, prestasi, pengakuan, pengendalian diri dan pekerjaan itu sendiri.

b. *Value Theory*

Menurut dari teori ini bahwa kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima oleh individu seperti diharapkan. Semakin banyak individu menerima hasil maka akan semakin puas. dan semakin individu sedikit menerima hasil maka akan tidak puas dengan hasil yang diterimanya. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan yang di dapat maka akan semakin rendah kepuasan individu. Oleh karena itu cara yang tepat untuk memuaskan para pekerja adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin untuk memberikannya.

Berdasarkan penjelasan diatas maka teori kepuasan kerja menurut Wibowo (dalam Kaswan 2012) adalah *two-Factor Theory* dan *value theory*.

7. Pengukuran Kepuasan Kerja

Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup ada kondisi kerja yang kurang ideal dan serupa ini berarti penilaian (*assessment*) seseorang pegawai terhadap betapa puas dan tidak puas akan pekerjaannya merupakan penjumlahan yang rumit dari sebuah unsur pekerjaan (Robbins dan Judge,2013). Terdapat dua macam pendekatan secara luas dipergunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja (Robbins dan Judge,2013) sebagai berikut:

1. *Single global rating*. Yaitu tidak lain dengan individu yang merespon atau satu pertanyaan seperti dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? Responden menjawab antara “*Highly Satisfied*” dan “*Highly Dissatisfied*”.
2. *Summation score*. Mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan merasakan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik perhitungan adalah: sifat pekerjaan, supervise, upah sekarang, kesempatan promosi dan hubungan *co-worker*. Faktor ini di peringkat pada skala yang distandarkan dan ditambahkan untuk menciptakan *Kepuasan kerja score* secara menyeluruh.
3. Pengukuran dengan skala indeks deskripsi jabatan. Skala ini dikembangkan oleh Smith, Kendal dan Hulin (dalam Anwar Prabu 2017). Dalam penggunaannya pegawai ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk dalam skala mengukur sikap dari lima area yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi dan *coworker*.
4. Pengukuran berdasarkan ekspresi wajah. Pengukuran ini di kembangkan oleh Kunin pada tahun 1995. Skala ini terdiri dari segi gambar wajah-wajah mulai sangat gembira, gembira, netral, cemberut dan sangat cemberut. Pegawai diminta untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan pada saat itu.

5. Pengukuran kepuasan dengan kuesioner. Pengukuran ini dikembangkan oleh Weiss, Dawis dan England tahun 1967. Skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan dan sangat memuaskan. Pegawai diminta memilih satu alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengukuran kepuasan kerja ini mempunyai peran penting untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai sehingga dapat di ketahui sejauh mana kepuasan kerja yang dapat dicapai oleh pegawai. Selain itu pengukuran kepuasan kerja ini menjadi pedoman bagi para pimpinan atau manager untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan organisasi atau perusahaan.

8. Dampak Kepuasan Kerja

1. Kepuasan kerja terhadap kinerja

Kepuasan kerja dan produktivitas memiliki hubungan yang positif, artinya apabila kepuasan kerja tinggi maka cenderung akan meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja

Keterlibatan kerja, yang merupakan komponen *engagement* pegawai, menggambarkan sejauh mana individu secara personal terlibat dengan peran pekerjaannya

3. Kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan berkomitmen terhadap tujuannya

4. Kepuasan kerja terhadap produktivitas

Ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja, tetapi tidak sebesar yang diduga orang bahwa pekerja yang bahagia juga pekerja yang produktif.

9. Ketidakpuasan Kerja

Ketidakpuasan kerja tidak selalu dan tidak mudah diperoleh setiap karyawan. Sebagian mereka mengalami ketidakpuasan dalam pekerjaan. Aneka bentuk manifestasi ketidakpuasan dalam pekerjaan, antara lain:

1. Perubahan Perilaku
2. Penarikan Diri secara Fisik
3. Penarikan Kerja secara Psikologis

C. JOB RESOURCES

1. Defenisi Job Resources

Job resources menurut Demerouti et al., (dalam Sigit Jatmika, et al.,2018) mengacu pada aspek sosial atau organisasi, fisik dan psikologis yang melakukan hal-hal berikut: Menjadi fungsional dalam mencapai tujuan kerja, Mengurangi job demands pada biaya fisiologis dan psikologis, menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan diri.

Job resources merupakan aspek pekerjaan yang berfungsi membantu pegawai dalam mengatasi job demands dan segala konsekuensi yang terjadi, sekaligus memicu pembelajaran, pengembangan personal dan pertumbuhan (Demerouti, 2001). Job resources diperoleh melalui hubungan interpersonal dan sosial, pengaturan kerja, dan kerja itu sendiri (Bakker dan Demerouti, 2007).

Job resources meliputi: upah, dukungan dari atasan, umpan balik (feedback), kejelasan peran (role clarity), otonomi pekerjaan (job autonomy), ataupun pemberdayaan. Menurut Chung dan Angeline (2010) job resources dapat diartikan penyimpangan energi yang menggambarkan pegawai untuk menyelesaikan job demands dan untuk mencapai keberhasilan objektif kerjanya. *Personal resources* menurut Heuvel, Demerouti, Bakker dan Schaufeli (2010) mengacu pada interaksi individu dan lingkungan yang dapat berhubungan secara spesifik seperti *self efficacy* yang terkait terhadap pekerjaan.

Job resources berkaitan dengan hal-hal yang memotivasi karyawan (Bakker & Demerouti, 2014). Job resources adalah aspek fisik, sosial, psikologis, atau organisasional dari pekerjaan yang mampu mengurangi tuntutan pekerjaan dalam kaitannya dengan pengorbanan psikologis (psychological cost) yang diberikan karyawan, memberikan pengaruh pada pencapaian tujuan dan menstimulasi pengembangan dan pembelajaran.

Bersadarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa job resources adalah hal-hal yang mendorong atau memotivasi pegawai agar tetap memaksimalkan dan mengoptimalkan kinerja dan mampu menyelesaikan beban kerja pada pegawai.

2. Aspek Aspek Job Resources

Model JD-R dari Bakker (2008) menjelaskan bahwa terdapat job resources, kondisi pekerjaan, dan personal resources, kondisi karyawan itu sendiri, yang saling berkaitan ditambah dengan job demand yang mempengaruhi tingkat kepuasan seorang karyawan. Job resources mengacu kepada aspek fisik, sosial atau organisasi yang dapat:

- a Mengurangi tuntutan pekerjaan (job demand) dan berasosiasi dengan pengeluaran (cost) fisik dan psikologis,
- b Berfungsi dalam mencapai tujuan kerja,
- c Menstimulasi pertumbuhan (growth) personal, pembelajaran dan perkembangan. (Bakker & Demerouti, 2014).

3. Dimensi Job Resources

Bakker et.al (2005) dimensi job resources terdiri dari 4, yaitu :

1. Dukungan Sosial (social support)

Dukungan sosial merupakan resources (sumber daya) yang secara langsung berfungsi dalam mencapai tujuan kerja. Dukungan instrumental dari rekanrekan dapat membantu untuk mendapatkan pekerjaan yang dilakukan pada waktunya dan arena itu dapat mengurangi dampak dari kelebihan beban kerja pada strain (ketegangan), termasuk burnout.

2. Otonomi (Autonomy)

Pada satu sisi otonomi berarti kebebasan karyawan saat melakukan tugas dan disisi lainnya otonomi berfokus pada kecepatan seseorang. Otonomi kerja sangat penting bagi kesehatan karyawan, terutama karena otonomi yang lebih besar dikaitkan dengan lebih banyak kesempatan untuk mengatasi stres. Otonomi dapat bertindak sebagai penyangga terhadap pengaruh dari tuntutan 24 kerja. Semakin besar otonomi seseorang maka semakin besar kesempatan untuk mengatasi stres.

3. Kualitas hubungan dengan atasan (Quality realionship with supervisor)

Kualitas hubungan dengan supervisor dapat mempengaruhi tuntutan kerja pada burnout, karena apresiasi pemimpin dan dukungan menempatkan tuntutan kerja dalam perspektif lain. Apresiasi dan dukungan pemimpin juga dapat membantu pekerja dalam emnghadapi tuntutan pekerjaan, mendukung kinerja dan mencegah memburuknya keadaan karyawan.

4. Umpan balik kinerja (Feedback Performance)

Umpan balik kinerja yang konstruktif tidak hanya membantu karyawan melakukan pekerjaan meeka lebih efektif, tetapi juga meningkatkan komunikasi antara supervisor dan karyawan. Ketika informasi yang spesifik dan akurat disediakan dalam cara yang konstruktif, baik karyawan dan supervisor dapat membantu mencegah masalah pekerjaan dan meminimalisasi kejutan saat review kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti menarik kesimpulan bahwa dimensi Job Resources yaitu : Dukungan Sosial (social support), Otonomi (Autonomy), Kualitas hubungan dengan atasan (Quality relationship with supervisor), Umpan balik kinerja (Feedback Performance). Bakker et.al (2005)

D. Hubungan antara Job Resources dengan Kepuasan kerja

Setiap manusia membutuhkan kepuasan di dalam bekerja baik kepuasan secara fisik seperti tubuh yang sehat maupun kepuasan secara psikologis seperti kenyamanan dan kedamaian didalam bekerja. Kepuasan kerja sangat penting diperhatikan sebab pegawai adalah makhluk sosial yang menjadi aset berharga bagi setiap organisasi. Pegawai yang memiliki kepuasan didalam bekerja digambarkan dengan memiliki pencapaian yang baik dalam bekerja, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan penuh tanggung jawab, menghayati peran kerjanya, tidak melakukan pelanggaran dan selalu mematuhi aturan didalam organisasi, bekerja dengan penuh antusias serta memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan sekitar. Kepuasan kerja harus diciptakan dengan sebaik mungkin supaya kedisiplinan, prestasi kerja, moral kerja dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaan dapat meningkat (Hasibuan, 2003).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki pegawai mengenai pekerjaan yang berkaitan dengan situasi kerja, gaji yang diterima, kerjasama antar sesama karyawan, dan hal-hal yang berhubungan dengan faktor-faktor fisik dan psikologis pegawai .

Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Sikap kepuasan kerja juga merupakan topik dan hal-hal yang penting dibahas dikalangan ahli psikologi industri dan organisasi (Sutrisno, 2014).

Jerald Greenberg (dalam Suwandi, 2009) memandang kepuasan kerja itu dilihat dari asal atau sumber kepuasan kerja itu sendiri. Menurut Greenberg kepuasan kerja berasal dari perusahaan dan pegawai itu sendiri. Organisasi sebagai penentu kepuasan kerja yaitu: kondisi kerja yang menyenangkan dan menentramkan, sistem gaji dan promosi, kualitas supervisi, tingkat dorongan kerja dan pengawasan. Dan pegawai sebagai penentu kepuasan kerja adalah status, kepribadian individu, nilai, pengaruh sosial (tim yang efektif dan kepemimpinan) budaya organisasi.

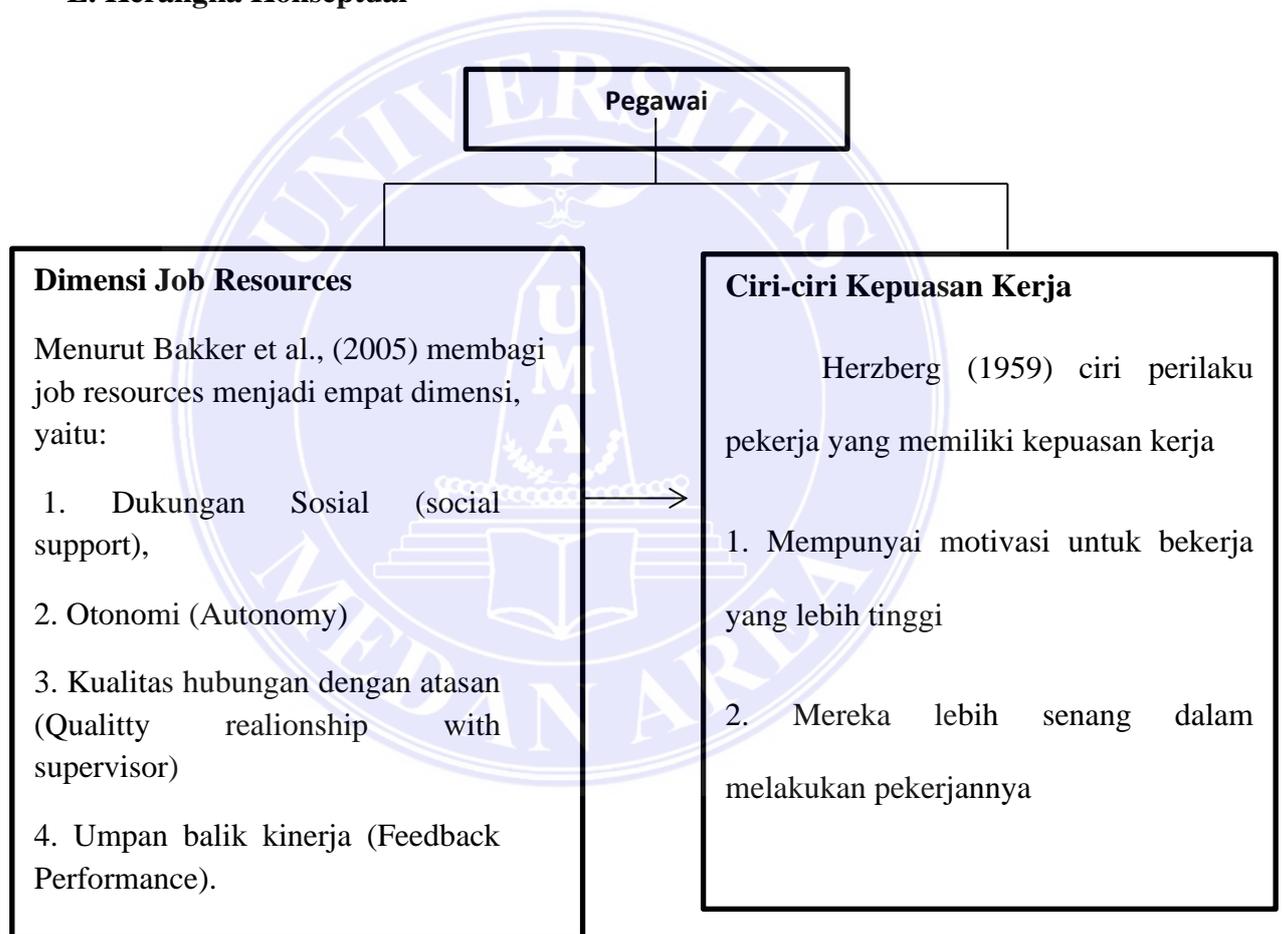
Kaswan (2012) mengemukakan pendapatnya bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja dan untuk mengurangi stress yaitu dengan berusaha untuk membuat suasana dan lingkungan sekitar menjadi menyenangkan, merancang pekerjaan supaya menarik, menyesuaikan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan keterampilan yang dimiliki, membuat gaji tunjangan dan promosi seadil-adilnya. Sedangkan menurut Nitisemito (dalam Kaswan, 2012) kiat-kiat untuk meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai yaitu : pemberian intensif yang terarah, gaji yang cukup dan sesuai, sekali-kali perlu menciptakan suasana yang santai, fasilitas yang memadai, usahakan karyawan memiliki loyalitas, memberikan kesempatan untuk maju dan mengembangkan karirnya, memperhatikan kebutuhan rohani.

Pegawai yang selalu semangat dalam bekerja, gembira dan disiplin dalam pekerjaannya ialah pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan memiliki *job resources* atau sumber daya yang kuat dengan pekerjaannya. Bakker et al., (2005) membagi job resources menjadi empat dimensi, yaitu: Dukungan Sosial (social support), Otonomi (Autonomy), Kualitas hubungan dengan atasan (Quality relationship with supervisor), Umpan balik kinerja (Feedback Performance). Pegawai dicerminkan memiliki semangat yang tinggi apabila dilihat dari fisiknya yang penuh energi, selalu antusias dalam melakukan pekerjaannya, tidak bersantai-santai, selalu berperan aktif dan tidak menunjukkan wajah yang lelah, letih dan lesu.

Pegawai bekerja dengan penuh tanggung jawab. Pegawai yang memiliki dedikasi yang tinggi selalu menganggap bahwa pekerjaannya adalah bagian dari hidupnya dan karyawan akan memiliki tujuan untuk meningkatkan karirnya dan untuk kemajuan perusahaan. Pegawai yang memiliki penghayatan dalam bekerja ditunjukkan dengan fokus saat bekerja, lupa dengan hal-hal pribadinya dan selalu berusaha agar masalahnya tidak terbawa saat pegawai bekerja. Pegawai akan bekerja dengan penuh konsentrasi dan akan merasa waktu bekerja sangat sebentar.

Dari penjabaran diatas maka dapat disimpulkan bahwa *job resources* dapat memberikan pengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai. Job resources sudah banyak memberikan manfaat yang baik untuk organisasi atau perusahaan seperti dapat meningkatkan kinerja yang baik dan dapat memberikan keuntungan bagi pegawai seperti yang selalu sehat dan bahagia karna kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi dengan baik.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Menurut Sekaran (dalam Sudaryono, 2017) mendefinisikan hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua variabel atau lebih yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pernyataan penelitian.

Berdasarkan kajian teoritis diatas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: ada hubungan antara job resources dengan Kepuasan kerja. Dengan asumsi semakin tinggi job resourcesnya maka semakin tinggi Kepuasan kerja atau sebaliknya semakin rendah job resourcesnya maka semakin rendah kepuasan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang menekankan analisis data-data numerical (angka) diolah dengan metode statistika. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian korelasional. Menurut (Azwar, 2010) penelitian korelasional bertujuan untuk menyelidiki sejauh variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi. Dari penelitian ini dapat memperoleh informasi mengenai taraf hubungan yang terjadi bukan mengenai ada-tidaknya efek variabel yang lain.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Variabel bebas : Job Resources

Variabel terikat : Kepuasan Kerja

C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional variabel-variabel dalam penelitian ini bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang akan dirumuskan nantinya.

Adapun defenisi variabel dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kepuasan kerja merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Reaksi yang dimunculkan adalah menyenangkan atau yang tidak menyenangkan, mengenai objek atau peristiwa. Adapun aspek-aspek yang digunakan untuk mengungkapkan kepuasan kerja pegawai dinas energi dan sumber daya mineral (ESDM) adalah mempunyai motivasi untuk bekerja yang lebih tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya. Yang diukur dengan menggunakan skala.
- 2) Job resources merupakan aspek pekerjaan yang berfungsi membantu pegawai dalam mengatasi segala konsekuensi yang terjadi, sekaligus memicu pembelajaran, pengembangan personal dan pertumbuhan (Demerouti, 2001). Aspek-aspek job resources adalah dukungan sosial (social support), otonomi (autonomy), kualitas hubungan dengan atasan (quality relationship with supervisor), umpan balik kinerja (feedback performance). Yang diukur dengan menggunakan skala.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi merupakan individu yang menjadi sumber data penelitian. Menurut Sugiyono (2008) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudia ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Azwar (2003) mengemukakan populasi adalah sumber utama yang ada dalam suatu penelitian dan memiliki data-data tentang variabel-variabel yang akan diteliti. Sementara Arikunto (2008) menyatakan populasi adalah keseluruhan subyek penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) medan berjumlah 99 orang.

2. Sampel Penelitian

Menurut sugiyono (2008) sampel adalah jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini pegawai kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Medan yang berjumlah 99 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling dalam penelitian ini adalah *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil teknik total sampling karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan fakta mengenai variabel yang akan diteliti. Metode pengumpulan data dalam yang digunakan adalah skala. Menurut Azwar (2012) skala psikologi adalah alat ukur yang mengukur aspek atau atribut psikologis melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam item-item pernyataan atau pertanyaan. Skala dalam penelitian ini adalah skala kepuasan kerja dan *Job Resources*.

1. Skala Kepuasan Kerja

Herzberg (1959) ciri perilaku pekerja yang memiliki kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Mempunyai motivasi untuk bekerja yang lebih tinggi

Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai motivasi intrinsik antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam berkarir dan pengakuan orang lain.

2. Mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya

Menurut Kaswan, pegawai yang senang dalam pekerjaannya adalah pegawai yang memiliki gaji atau imbalan yang terima sebanding dengan pekerjaan yang dilakukannya, pegawai yang memiliki kesempatan promosi untuk meningkatkan kinerja dan kemampuannya, kondisi kerja dan hubungan dengan rekan kerja.

Skala ukur yang digunakan dalam pengambilan data kepuasan kerja adalah *skala likert*. Yang berupa 5 pilihan jawaban. Berisikan pernyataan-pernyataan positif (*favorable*) dan pernyataan negatif (*unfavorable*). Pernyataan yang diberikan pada masing-masing jawaban subyek pada pernyataan *favorable* adalah: Sangat Setuju (SS) Nilai 5, Setuju (S) Nilai 4, Netral (N) Nilai 3, Tidak Setuju (TS) Nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) Nilai 1. Untuk item pernyataan *unfavorable* adalah: Sangat Setuju (SS) Nilai 1, Setuju (S) Nilai 2, Netral (N) Nilai 3, Tidak Setuju (TS) Nilai 4, Sangat Tidak Setuju (STS) Nilai 5.

2. Skala Job Resources

Bakker et al., (2005) membagi job resources menjadi empat dimensi, yaitu:

1. Dukungan Sosial (social support)

Dukungan sosial merupakan resources (sumber daya) yang secara langsung berfungsi dalam mencapai tujuan kerja. Dukungan instrumental dari rekanrekan dapat membantu untuk mendapatkan pekerjaan yang

dilakukan pada waktunya dan arena itu dapat mengurangi dampak dari kelebihan beban kerja pada strain (ketegangan), termasuk burnout.

2. Otonomi (Autonomy)

Pada satu sisi otonomi berarti kebebasan karyawan saat melakukan tugas dan disisi lainnya otonomi berfokus pada kecepatan seseorang. Otonomi kerja sangat penting bagi kesehatan karyawan, terutama karena otonomi yang lebih besar dikaitkan dengan lebih banyak kesempatan untuk mengatasi stres. Otonomi dapat bertindak sebagai penyangga terhadap pengaruh dari tuntutan 24 kerja. Semakin besar otonomi seseorang maka semakin besar kesempatan untuk mengatasi stres.

3. Kualitas hubungan dengan atasan (Quality relationship with supervisor)

Kualitas hubungan dengan supervisor dapat mempengaruhi tuntutan kerja pada burnout, karena apresiasi pemimpin dan dukungan menempatkan tuntutan kerja dalam perspektif lain. Apresiasi dan dukungan pemimpin juga dapat membantu pekerja dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, mendukung kinerja dan mencegah memburuknya keadaan karyawan.

4. Umpan balik kinerja (Feedback Performance)

Umpan balik kinerja yang konstruktif tidak hanya membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka lebih efektif, tetapi juga meningkatkan komunikasi antara supervisor dan karyawan. Ketika informasi yang spesifik dan akurat disediakan dalam cara yang konstruktif,

baik karyawan dan supervisor dapat membantu mencegah masalah pekerjaan dan meminimalisasi kejutan saat review kerja.

Skala ukur yang digunakan dalam pengambilan data Job Resources adalah *skala likert*. Yang berupa 5 pilihan jawaban. Berisikan pernyataan-pernyataan positif (*favorable*) dan pernyataan negatif (*unfavorable*). Pernyataan yang diberikan pada masing-masing jawaban subyek pada pernyataan *favorable* adalah: Sangat Setuju (SS) Nilai 5, Setuju (S) Nilai 4, Netral (N) Nilai 3, Tidak Setuju (TS) Nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) Nilai 1. Untuk item pernyataan *unfavorable* adalah: Sangat Setuju (SS) Nilai 1, Setuju (S) Nilai 2, Netral (N) Nilai 3, Tidak Setuju (TS) Nilai 4, Sangat Tidak Setuju (STS) Nilai 5.

F. Validasi dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validasi Alat Ukur

Instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur (Arikunto, 2006). Teknik yang digunakan dalam menguji validasi alat ukur dalam hal ini angket, yaitu teknik analisa **Product Moment** rumus dari Pearson yaitu mencari koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total. Rumusnya adalah:

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

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek setiap aitem) dengan variabel x.

$\sum xy$: Jumlah dari hasil perkalian antara variabel y (total skor subjek dari seluruh item) dengan tiap aitem y.

$\sum x$: Jumlah skor seluruh tiap aitem x.

$\sum y$: Jumlah skor seluruh tiap aitem y.

$\sum x^2$: Jumlah kuadrat skor x.

$\sum y^2$: Jumlah kuadrat skor y.

N : Jumlah subjek.

2. Reliabilitas Alat Ukur

Konsep dari reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap sekelompok subjek yang sama, diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur belum berubah (Azwar, 2012). Analisis reliabilitas skala menggunakan metode *Alpha Cronbach's* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{K}{K - 1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : banyaknya butir pertanyaan

$\Sigma\sigma$: Jumlah varian butir

σ_t^2 : varian total

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan karena pada penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara suatu variabel bebas (Job Resources) dengan satu variabel terikat (Kepuasan kerja).

Adapun rumus *Pearson Product Moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\frac{\sum xy - \{\sum x\}\{\sum y\}}{N}}{\sqrt{\left\{\frac{\sum x^2 - (\sum x)^2}{N}\right\} \left\{\frac{\sum y^2 - (\sum y)^2}{N}\right\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara x dan y

N : Jumlah sampel

$\sum x$: Jumlah skor distribusi x

$\sum y$: Jumlah skor distribusi y

$\sum x^2$: Jumlah kuadrat skor distribusi x

$\sum y^2$: Jumlah kuadrat skor distribusi y

$\sum xy$: Jumlah perkalian skor x dan y



BAB V

PENUTUP

Bab ini akan menjelaskan simpulan dan rekomendasi mengenai hasil yang didapatkan dari kajian ini. Bagian kesatu akan memaparkan simpulan dari kajian ini, serta dibagian selanjutnya akan memberi rekomendasi kepada pihak-pihak yang terkait.

A. KESIMPULAN

Dengan melihat hasil analisa dan berdasar hasil bahasan sehingga menjadi kesimpulan-kesimpulan, yaitu:

1. Dari hasil uji korelasi *Pearson* diketahui bahwa ada hubungan positif antara Job Resources terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Medan dengan nilai koefisien (r_{xy}) = 0,258 dengan $p < 0,05$, sehingga semakin tinggi Job Resources maka semakin tinggi juga Kepuasan Kerja Pegawai. Maka hipotesis penelitian diterima yaitu “Ada Hubungan Positif antara Job Resources terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Medan”
2. Berdasarkan koefisien determinan (r^2) dari hubungan di atas, $r^2 = 0,067$ dengan $p = 0,010$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Job Resources mempengaruhi Kepuasan Kerja sebesar 6,7 % dan sisanya di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

3. Mean Hipotetik Job Resources adalah 27, sedangkan mean empirisnya sebesar 46,61 dengan SD 3,984. Melihat mean empiris lebih besar dibandingkan dengan mean teoritik maka dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian memiliki Job Resources yang tinggi. Pada tabel tersebut juga menunjukkan bahwa mean teoritik Kepuasan Kerja sebesar 42, sedangkan mean empiris dari Kepuasan Kerja sebesar 37,87 dengan SD sebesar 7,872. Melihat nilai mean empiris Kepuasan Kerja lebih besar dibandingkan mean hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian memiliki Kepuasan Kerja yang tinggi.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran kepada beberapa pihak sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Adapun saran bagi instansi Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Medan yaitu:

1. Kedisiplinan terhadap waktu lebih ditingkatkan lagi
2. Komunikasi antara atasan-bawahan hendaknya tetap terjaga dengan baik
3. Hendaknya saling tolong menolong antar sesama rekan kerja
4. Suasana dan fasilitas kantor hendaknya dijaga dan dirawat dengan baik
5. Atasan yang bisa memmanagement bawahan agar mampu meningkatkan potensi kinerja pegawai

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Bila perlu tambahkan variabel lain untuk mengetahui hubungan yang lebih kuat antara satu variabel dengan variabel lain dengan menambahkan faktor eksternal maupun faktor eksternal pegawai.
2. Memperhatikan kelompok yang dijadikan sebagai uji tryout dalam melaksanakan penelitian agar hasil penelitian lebih kuat lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Bakker, A.B. (2009). Building engagement in the workplace. In R.J. Burke & C.L. Cooper (Eds.). *The peak performing organization*. Oxon, UK: Routledge
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2008). *Toward a model of work engagement*. *Career Development International*, 13(3), 209-223. doi.10.1108/136204308100870476.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Euwema, M.C. (2005). *Job resources buffer the impact of job demands on burnout*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10 (2), 170-180. doi.10.1037/1076-8998.10.2.170.
- Bambang P, Miftahul. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif : Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Bimantari, palupi. 2015. *Pengaruh Job Demands, Personal Resources, dan Jenis Kelamin Terhadap Work Engagement karyawan PT. Pertamina Gas Area Bagian Barat*. Skripsi (Di Terbitkan). Fakultas Psikologi Universitas Islam negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands–Resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 1–9.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
- Elvani, Sara. 2019. *Hubungan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan ramayana tanjung karang bandar lampung*. Skripsi (di terbitkan). Fakultas ushuluddin dan studi agama universitas islam negeri raden intan lampung
- Jatmika, Sigit. 2018. *pengaruh job demands dan job resources terhadap Kepuasan kerja*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA)*, Vol 20, No 03.
- Kaswan. 2020. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta

- Kreitner, R dan Kinicki, A. 2009. *Organizational behavior 8 th edition*. McGrow Hill International Edition.
- Lestari , Wistrianti, Zamralita. *gambaran tuntutan pekerjaan (job demands) dan dukungan pekerjaan (job resources) pada pegawai institusi x dki jakarta*. Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni, Vol. 1, No. 2
- Locke, E.A. 1969. “*The Natural and Causes of Job Satisfaction, Handbook of Industrial and Arganizational Psychology*”. Rand Mc Nally, Chicago.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, ANDI, Yogyakarta.
- Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Prabu, Anwar. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
- Restu,diah., Syamsul Maarif., Angraini Sukmawati. 2015. *PENGARUH JOB DEMANDS, JOB RESOURCES DAN PERSONAL RESOURCES TERHADAP WORK ENGAGEMENT*. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen(JABM), Vol. 1 No 1.
- Sudaryono. 2017. *METODOLOGI PENELITIAN*. Depok : Rajawali Pers
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Zikouridis F. 2015, *mployee engagement and job satisfaction: a research between their relationship in a real context*, Employee Engagement in Turbulent Times, Paspala, Georgia





Biodata / Identitas

Isilah data anda dengan lengkap dan sebenar-benarnya. Data ini bersifat rahasia dan dipergunakan hanya untuk kepentingan penelitian dan tidak akan dipublikasikan. Atas kerjasama dan perhatiannya saya ucapkan Terimakasih

Nama / Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin :

Petunjuk Pengisian Angket :

Berikut ini saya sajikan data psikologi yaitu skala job resources dan skala kepuasan kerja. Jawablah semua pernyataan dalam skala ini dengan cara memilih salah satu pilihan jawaban yang tersedia disebelah kanan pernyataan dengan cara memberikan tanda (√) pada jawaban yang anda pilih.

Keterangan Pilihan Jawaban :

- SS = SANGAT SETUJU
- S = SETUJU
- N = NETRAL
- TS = TIDAK SETUJU
- STS = SANGAT TIDAK SETUJU

Contoh Pengisian

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik dan menyenangkan	√				

SKALA KEPUASAN KERJA

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya jarang sekali terlambat ke kantor					
2	Saya pulang lebih awal sebelum waktunya jam pulang					
3	Saya suka dengan hal-hal baru dalam pekerjaan saya					
4	Saya mampu menciptakan ide-ide baru					
5	Saya tidak mampu menciptakan gagasan-gagasan baru					
6	Saya tidak suka dengan jadwal yang terstruktur					
7	Saya selalu berpakaian rapi setiap pergi ke kantor					
8	Saya melaksanakan tugas dengan baik dan tepat waktu					
9	Saya menyukai dan menikmati pekerjaan saya walaupun banyak masalah					
10	Saya kurang suka dengan aktivitas kerja saya					
11	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya saat ini					
12	Ruangan yang bersih membuat saya nyaman dalam bekerja					
13	Saya tidak senang kalau ada pekerjaan baru karena itu akan membuat saya capek					
14	Saya tetap gembira dalam bekerja walau dalam suasana hati yang tidak baik					



SKALA JOB RESOURCES

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Rekan kerja saya membantu saya jika saya dalam keadaan susah					
2	Kantor menyediakan perlengkapan yang lengkap seperti computer, meja, kursi dll					
3	Kami diberikan kesempatan oleh atasan dalam pengambilan keputusan dalam bekerja					
4	Atasan saya selalu memberikan peluang yang sama bagi pegawai untuk menyampaikan ide-ide (aspirasi)					
5	Cara saya dalam menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku tetapi atasan saya dapat memakluminya					
6	Ketika saya tidak bisa mengerjakan pekerjaan saat itu juga atasan memberikan dispensasi					
7	Komunikasi saya dengan atasan cukup baik, baik dalam urusan pekerjaan maupun personal					
8	Atasan membantu ketika saya mengalami kesulitan dalam bekerja					
9	Katika kami telah menyelesaikan target dengan baik dan tepat waktu kami diberi bonus (Penghargaan)					
10	Rekan kerja saya tidak suka menolong					
11	Sangat sulit berkomunikasi dengan atasan					
12	Tidak ada apresiasi dari kantor ataupun atasan saat menyelesaikan target pekerjaan					



LAMPIRAN C

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

“JOB RESOURCES DAN KEPUASAN

KERJA”

Skala Job Resources

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	12

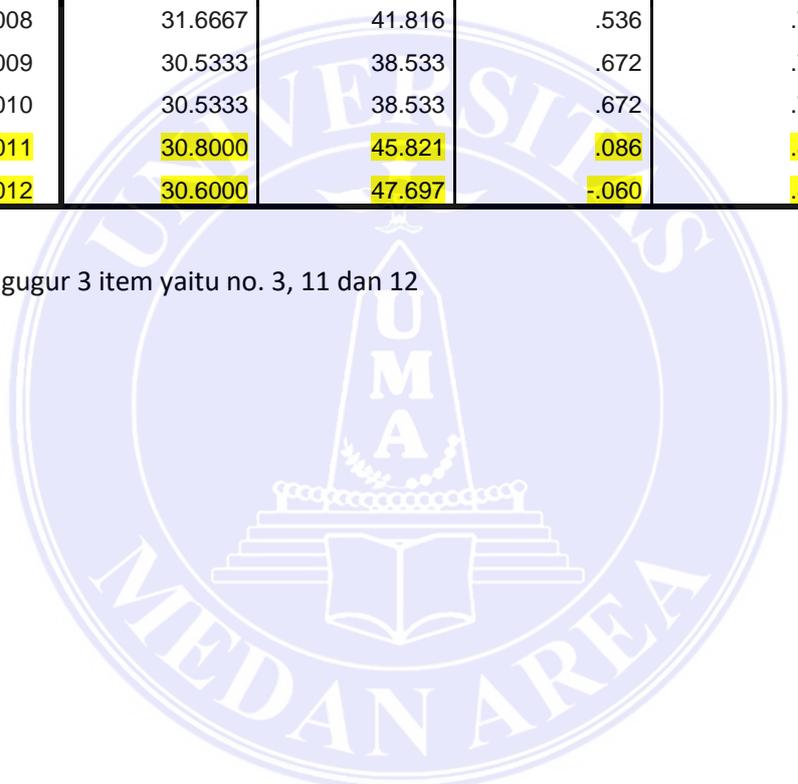
Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.1667	1.01992	30
VAR00002	2.5000	1.00858	30
VAR00003	2.9667	1.12903	30
VAR00004	3.1667	1.01992	30
VAR00005	2.5000	1.00858	30
VAR00006	2.5000	1.00858	30
VAR00007	2.5333	1.00801	30
VAR00008	2.0333	.80872	30
VAR00009	3.1667	1.01992	30
VAR00010	3.1667	1.01992	30
VAR00011	2.9000	1.02889	30
VAR00012	3.1000	1.15520	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	30.5333	38.533	.672	.771
VAR00002	31.2000	39.821	.569	.781
VAR00003	30.7333	42.409	.299	.808
VAR00004	30.5333	38.533	.672	.771
VAR00005	31.2000	39.821	.569	.781
VAR00006	31.2000	39.821	.569	.781
VAR00007	31.1667	42.006	.387	.798
VAR00008	31.6667	41.816	.536	.787
VAR00009	30.5333	38.533	.672	.771
VAR00010	30.5333	38.533	.672	.771
VAR00011	30.8000	45.821	.086	.824
VAR00012	30.6000	47.697	-.060	.841

Item yg gugur 3 item yaitu no. 3, 11 dan 12



Skala Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	14

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4.0000	.74278	30
VAR00002	3.6333	.80872	30
VAR00003	3.6333	1.03335	30
VAR00004	3.7333	.90719	30
VAR00005	3.1667	1.11675	30
VAR00006	3.2000	.96132	30
VAR00007	3.5000	1.07479	30
VAR00008	3.5667	1.07265	30
VAR00009	4.0000	.74278	30
VAR00010	3.6333	.80872	30
VAR00011	3.6333	1.03335	30
VAR00012	3.7333	.90719	30
VAR00013	3.1667	1.11675	30
VAR00014	3.2000	.96132	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	45.8000	106.510	.706	.958
VAR00002	46.1667	105.661	.696	.958
VAR00003	46.1667	99.523	.839	.955
VAR00004	46.0667	100.754	.896	.954
VAR00005	46.6333	100.516	.720	.958
VAR00006	46.6000	100.662	.845	.955
VAR00007	46.3000	100.148	.771	.957
VAR00008	46.2333	100.116	.774	.957
VAR00009	45.8000	106.510	.706	.958
VAR00010	46.1667	105.661	.696	.958
VAR00011	46.1667	99.523	.839	.955
VAR00012	46.0667	100.754	.896	.954
VAR00013	46.6333	100.516	.720	.958
VAR00014	46.6000	100.662	.845	.955

Item yg gugur tidak ditemukan



A. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	7.60600704
	Absolute	.110
Most Extreme Differences	Positive	.110
	Negative	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		1.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.180

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

B UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN KERJA * JOB RESOURC ES	Between Groups	(Combined)	1328.594	17	78.153	1.334	.194
		Linearity	404.205	1	404.205	6.900	.010
		Deviation from	924.390	16	57.774	.986	.480
	Within Groups		4745.042	81	58.581		
Total			6073.636	98			



LAMPIRAN E

ANALISIS KORELASI

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
JOB RESOURCES	99	29	57	37.87	3.984
KEPUASAN KERJA	99	31	66	46.61	7.872
Valid N (listwise)	99				

Correlations

		Job Resources	Kepuasan Kerja
Job Resources	Pearson Correlation	1	.258**
	Sig. (2-tailed)		.010
	N	99	99
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.258**	1
	Sig. (2-tailed)	.010	
	N	99	99

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.258 ^a	.067	.057	3.86870

a. Predictors: (Constant), Job Resources

LAMPIRAN F

SEBARAN DATA JOB RESOURCES DAN KEPUASAN KERJA



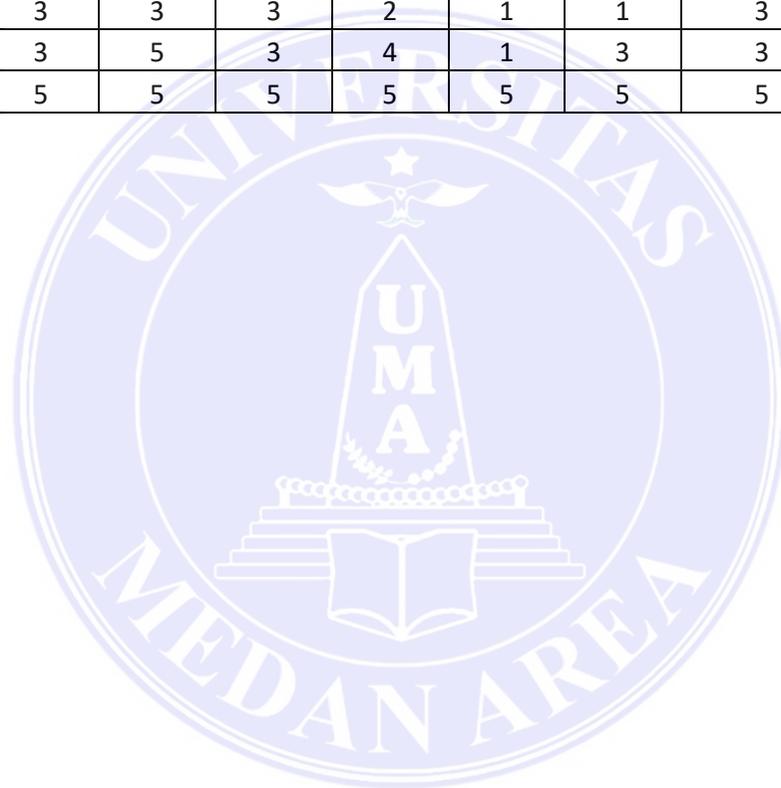
NO	JOB RESOURCES												TOTAL
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	
1	3	4	4	3	4	3	4	3	5	2	2	4	41
2	4	3	3	4	3	3	3	3	5	2	2	3	38
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	36
4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	2	2	3	36
5	3	4	3	5	4	4	3	3	3	2	3	2	39
6	2	5	2	3	4	3	3	2	3	2	3	4	36
7	2	3	2	3	5	3	4	2	3	2	3	4	36
8	2	3	2	4	5	2	4	2	3	1	3	4	35
9	1	3	3	4	3	2	5	5	3	1	1	5	36
10	4	3	4	5	3	3	3	5	3	1	4	3	41
11	3	4	5	3	4	2	3	5	4	1	4	3	41
12	3	3	4	3	4	2	4	4	4	2	4	3	40
13	3	3	4	2	4	3	4	4	4	5	3	4	43
14	3	3	3	2	2	3	4	4	5	5	3	4	41
15	2	3	3	3	2	4	2	3	5	3	3	4	37
16	2	3	3	3	1	4	3	3	5	3	3	2	35
17	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	2	34
18	2	3	4	4	2	5	4	3	3	3	2	3	38
19	1	2	3	4	2	4	4	3	3	3	2	3	34

20	4	2	4	5	3	3	3	2	3	2	2	3	36
21	4	2	5	2	3	3	3	2	2	2	4	4	36
22	4	1	3	2	4	3	5	2	2	2	4	4	36
23	3	1	3	2	4	2	5	2	3	3	5	5	38
24	2	1	4	3	5	2	4	1	1	3	5	5	36
25	2	3	4	3	4	2	4	1	1	3	5	3	35
26	3	3	4	4	4	1	3	1	1	1	2	3	30
27	2	3	2	4	3	1	3	3	3	1	2	3	30
28	1	3	2	3	3	2	2	3	3	1	2	4	29
29	4	3	2	3	4	2	2	3	2	4	2	4	35
30	3	3	3	4	4	3	3	2	2	4	1	4	36
31	2	2	3	4	5	3	3	2	2	4	1	2	33
32	4	2	3	5	3	3	4	2	4	4	3	2	39
33	2	2	4	5	3	4	4	2	3	3	3	3	38
34	1	2	4	4	4	4	5	2	2	3	3	3	37
35	3	2	4	4	4	4	3	3	5	3	2	3	40
36	2	4	5	4	2	5	3	3	5	3	2	3	41
37	4	4	5	3	2	5	2	4	4	3	2	4	42
38	5	4	5	3	3	5	3	2	4	3	4	4	45
39	5	5	5	3	3	4	3	1	3	3	4	4	43
40	5	5	4	4	4	4	3	1	3	3	3	5	44
41	3	5	4	5	4	4	4	2	3	3	3	5	45
42	3	3	4	3	5	3	4	2	2	2	2	2	35
43	3	4	6	3	2	3	5	4	2	2	2	2	38
44	3	2	6	4	2	3	5	4	1	2	3	3	38

45	3	1	6	4	3	2	4	2	1	2	3	3	34
46	2	3	5	2	3	2	4	3	4	2	2	3	35
47	2	3	5	2	3	4	4	3	4	4	3	1	38
48	2	2	5	3	4	4	3	2	3	1	1	2	32
49	1	4	4	3	2	4	3	3	3	1	1	2	31
50	1	2	4	3	2	3	4	3	2	1	3	3	31
51	1	2	4	4	4	3	4	3	2	1	3	3	34
52	4	2	5	4	4	2	3	3	1	5	3	3	39
53	4	3	5	4	5	2	3	2	1	5	5	3	42
54	4	1	5	5	2	3	2	2	3	5	5	4	41
55	3	2	3	5	2	3	2	2	3	5	5	4	39
56	3	3	3	4	3	3	3	1	3	5	3	5	39
57	2	2	3	4	3	4	3	1	2	3	3	4	34
58	2	1	4	4	3	4	4	1	2	3	3	4	35
59	2	4	4	3	4	5	4	1	2	3	2	4	38
60	2	3	4	3	4	4	5	5	2	3	2	3	40
61	4	3	5	2	4	4	4	5	2	3	2	3	41
62	4	3	5	3	5	3	4	5	2	2	1	2	39
63	4	3	5	3	5	3	3	4	4	2	1	2	39
64	3	4	4	1	3	3	3	3	3	3	2	4	36
65	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	38
66	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	41
67	5	4	3	4	4	3	3	2	3	3	5	4	43
68	5	5	3	5	4	4	3	2	3	3	4	4	45
69	3	5	3	4	2	4	5	2	3	3	5	4	43

70	3	4	3	4	2	4	5	2	3	3	4	3	40
71	2	4	3	4	1	5	5	2	3	3	5	3	40
72	3	3	3	4	4	5	4	2	2	3	4	2	39
73	3	3	3	3	4	5	4	2	2	3	5	2	39
74	4	2	3	3	3	2	4	1	2	3	4	2	33
75	4	2	3	3	3	2	3	1	2	3	5	3	34
76	2	3	3	3	4	2	3	1	2	3	4	3	33
77	3	3	3	3	4	3	3	1	2	3	5	4	37
78	3	4	3	3	5	3	2	2	2	2	5	4	38
79	4	4	1	3	5	3	2	5	1	2	5	4	39
80	5	3	1	3	3	1	2	2	1	2	5	4	32
81	5	3	1	3	3	3	5	1	1	2	5	5	37
82	4	2	3	3	4	3	5	4	3	2	4	4	41
83	4	2	2	3	3	4	5	3	3	2	3	3	37
84	3	3	2	2	3	5	2	3	3	4	4	2	36
85	3	3	2	2	3	5	2	3	3	4	4	3	37
86	2	4	2	2	4	5	4	3	3	4	4	3	40
87	2	4	2	2	4	4	4	3	5	4	4	3	41
88	3	3	2	2	5	4	1	3	5	4	4	4	40
89	3	3	3	2	5	4	2	3	4	5	4	4	42
90	4	2	2	1	4	3	4	3	4	2	3	4	36
91	4	3	3	1	4	3	3	2	4	2	5	5	39
92	2	3	3	1	3	3	5	2	2	2	5	4	35
93	2	4	4	1	3	2	5	2	2	2	5	3	35
94	4	4	5	1	4	2	5	2	2	1	5	2	37

95	4	5	5	1	4	2	4	4	3	3	5	3	43
96	5	4	3	1	3	3	3	3	3	3	5	4	40
97	5	3	3	3	3	3	2	1	1	3	4	3	34
98	1	3	4	3	5	3	4	1	3	3	5	4	39
99	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57





UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

NO	KEPUASAN KERJA														TOTAL
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	
1	3	4	3	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	49
2	4	4	4	3	3	5	3	3	4	3	3	3	4	3	49
3	2	4	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	41
4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	45
5	3	3	3	3	3	4	1	1	3	4	4	4	3	2	41
6	4	3	1	3	5	4	2	2	3	4	4	4	3	2	44
7	2	3	1	4	5	3	2	2	3	4	4	4	2	2	41
8	2	3	4	4	4	3	2	2	3	5	2	5	2	2	43
9	2	3	4	4	4	3	1	3	3	5	2	5	2	3	44
10	1	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	2	5	3	39
11	3	2	3	3	2	2	3	4	2	4	3	2	4	3	40
12	3	2	2	3	2	1	2	4	2	4	4	3	4	3	39
13	2	2	2	2	3	1	2	5	5	3	4	3	4	3	41
14	2	2	1	2	2	4	4	3	5	3	2	3	4	4	41
15	3	1	3	3	4	4	4	3	3	3	2	1	3	4	41
16	3	1	3	3	4	3	5	2	3	3	5	1	3	4	43
17	1	1	4	1	4	3	2	2	3	2	1	2	3	5	34
18	1	4	2	1	1	3	2	4	3	2	1	2	3	5	34
19	5	4	2	2	1	3	1	4	2	2	2	3	4	5	40
20	3	5	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	4	4	40
21	4	5	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	4	4	43
22	3	3	3	3	2	3	4	5	1	3	3	4	4	4	45
23	2	3	3	3	4	2	4	3	3	1	3	4	5	3	43

24	3	3	4	3	4	2	2	3	2	1	4	5	5	3	44
25	1	3	4	3	4	2	3	2	1	2	4	5	5	3	42
26	1	2	2	4	4	3	3	2	4	2	5	4	5	3	44
27	3	2	2	4	3	2	5	3	3	2	5	4	5	2	45
28	4	2	3	4	3	4	1	3	3	3	3	3	3	2	41
29	3	3	3	5	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	42
30	2	3	4	4	3	2	2	1	3	3	2	3	2	2	36
31	3	1	4	4	2	2	2	1	5	4	2	2	2	3	37
32	2	1	4	3	2	2	3	2	4	4	3	3	2	3	38
33	3	1	2	3	2	1	3	2	2	4	3	3	1	3	33
34	3	3	2	2	2	1	4	3	3	5	3	3	3	3	40
35	3	3	3	3	2	1	4	3	2	3	4	4	3	4	42
36	2	2	3	3	2	1	5	3	4	3	4	4	3	4	43
37	2	2	1	3	1	3	3	4	4	3	2	4	4	4	40
38	4	2	1	3	1	3	3	4	3	4	1	5	4	4	42
39	2	4	2	4	2	3	4	5	2	4	3	5	4	5	49
40	2	4	2	4	1	3	2	3	3	4	3	5	5	5	46
41	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	4	3	5	5	46
42	3	2	3	2	3	4	3	3	2	2	4	3	3	5	42
43	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	4	4	3	2	41
44	2	3	4	3	4	2	4	2	2	1	5	4	4	2	42
45	2	3	5	3	2	2	4	3	2	3	4	4	4	2	43
46	1	2	2	4	1	2	5	3	2	3	4	5	4	2	40
47	3	2	2	1	3	2	4	3	2	3	3	5	2	1	36
48	2	1	1	1	3	3	4	1	2	4	3	3	2	1	31

49	1	1	3	2	3	3	2	2	2	4	3	3	2	1	32
50	3	5	3	2	3	4	2	2	4	4	2	2	2	2	40
51	4	5	3	2	3	4	3	2	4	3	2	2	3	2	42
52	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	1	3	2	42
53	3	3	4	2	3	5	3	3	3	3	3	1	3	2	41
54	2	2	5	2	2	3	4	3	3	2	3	2	4	3	40
55	2	2	3	2	2	3	4	4	3	2	4	2	4	3	40
56	2	2	3	4	2	2	4	4	3	2	4	4	4	3	43
57	2	3	3	4	2	2	5	5	3	4	1	4	4	4	46
58	3	3	4	3	4	4	2	5	5	4	1	3	5	4	50
59	3	4	4	3	1	1	2	4	5	4	2	3	5	4	45
60	3	2	2	3	1	3	2	4	1	4	2	5	2	5	39
61	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	5	2	5	38
62	1	4	5	2	3	2	3	4	2	3	3	4	2	4	42
63	3	5	2	3	3	2	3	4	2	4	4	4	3	4	46
64	4	4	4	2	2	4	5	5	4	5	2	3	4	3	51
65	5	5	5	2	3	5	5	4	5	4	4	3	2	4	56
66	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	5	3	3	5	56
67	3	5	3	3	5	3	5	5	3	5	4	4	4	4	56
68	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	5	5	58
69	5	3	5	4	3	3	2	5	5	5	3	5	5	5	58
70	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	2	5	5	5	55
71	3	4	5	3	5	4	4	4	3	5	3	5	4	4	56
72	4	5	4	5	5	5	4	3	2	5	4	5	4	4	59
73	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	5	58

74	4	5	4	5	5	4	4	3	3	5	5	3	3	5	58
75	5	5	4	4	5	4	3	3	4	5	5	3	2	4	56
76	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	61
77	3	5	3	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	57
78	2	4	3	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	58
79	1	4	3	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	57
80	1	3	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	5	3	55
81	2	3	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	4	57
82	3	3	5	4	3	4	3	3	3	5	5	4	5	4	54
83	4	4	5	4	2	4	3	3	3	4	5	3	5	5	54
84	5	4	5	3	2	3	2	2	4	3	5	4	4	5	51
85	4	5	4	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	5	49
86	3	5	4	2	3	2	3	2	5	4	4	4	4	5	50
87	2	4	3	3	4	2	3	3	5	5	3	4	3	4	48
88	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	3	4	3	3	48
89	4	3	3	3	5	3	4	4	3	5	4	5	4	2	52
90	5	2	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	3	59
91	5	2	5	4	5	4	5	4	3	3	5	3	4	3	55
92	4	3	5	5	5	5	5	3	4	4	5	2	4	3	57
93	5	3	5	5	5	4	4	3	5	5	4	3	3	4	58
94	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	57
95	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	62
96	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	53
97	5	5	3	3	5	4	3	3	3	3	3	5	5	3	53
98	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	2	4	5	4	55

99	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	66
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area



LAMPIRAN G

Surat Keterangan Bukti Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 2022;
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Cerayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 2012
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 543/FPSI/01.10/VI/2021
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 07 Juni 2021

Yth. Pimpinan Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Lince Kristina Tafonao
NPM : 178600468
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara, Jl Setia Budi, Pasar 2 No.84, Tanjung Sari, Tj. Sari, Kec. Medan Selayang, Kota Medan, Sumatera Utara 20132 guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Hubungan Antara Job Resources Dengan Kepuasa Kerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Medan Sumatera Utara"*.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Instansi Pemerintahan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Laili Alifra, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog
FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

LAMPIRAN H

Surat Keterangan Selesai Penelitian





Hubungan Antara Job Resources Dengan Kepuasan Kerja

PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL

Jl. Setia Budi Psr. II No. 84 Tanjung Sari Medan

Facsimile (061) 821 4733

Telephone (061) 821 3533

Kode Pos 20132

Medan, 24 Juni 2021

Nomor : 420 / 1497 / DESDM/2021
Sifat :
Lampiran :
Perihal : **Telah Menyelesaikan
Pengambilan Data**

Kepada Yth,
Wakil Dekan Bidang Akademis
UNIVERSITAS MEDAN AREA
di-

Medan

Berdasarkan surat dari Kepala Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara, Nomor : 420/1388/DESDM/2021 tanggal 15 Juni 2021 perihal : Izin Pengambilan Data sesuai surat permohonan dari Wakil Dekan Bidang Akademik Universitas Medan Area Fakultas Psikologi, nomor 549/FPSI/01.10/VI/2021 maka berikut disampaikan bahwa :

Nama : Lince Kristina Tafonao

NPM : 178600468

Program Studi : Ilmu Psikologi

Skripsi : Hubungan Antara Job Resources Dengan Kepuasan Kerja
Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM)
Medan Sumatera

Telah melaksanakan/menyelesaikan Pengambilan Data dalam bentuk kuesioner pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provsu.

Demikian disampaikan, untuk menjadi perhatian.

a.n. KEPALA DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL

PROVINSI SUMATERA UTARA

SUMBER SARIS
DINAS ESDM



SUMBER SARIS ARAFAT NST, S.Sos.MM
PEMBINA TK. I

NIP. 197406021993021001

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)15/12/21