

**PERBEDAAN KEPUASAN KERJA ANTARA
KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN KONTRAK DI
PDAM TIRTA DELI KAB. DELI SERDANG**

SKRIPSI

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

diajukan oleh

DARA CITRA DESVIRA

13.860.0178



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

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 10/6/26

Access From (repository.uma.ac.id)10/6/26

**PERBEDAAN KEPUASAN KERJA ANTARA
KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN KONTRAK DI
PDAM TIRTA DELI KAB. DELI SERDANG**

SKRIPSI

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

diajukan oleh

DARA CITRA DESVIRA

13.860.0178



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

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 10/6/26

Access From (repository.uma.ac.id)10/6/26

LEMBAR PERSETUJUAN

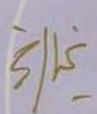

Judul Skripsi : Perbedaan Tingkat Kepuasan Kerja Antara Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak di PDAM Tirta Deli Kab. Deli Serdang


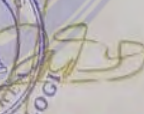
Nama : Dara Citra Desvira

NPM : 13.860.0178

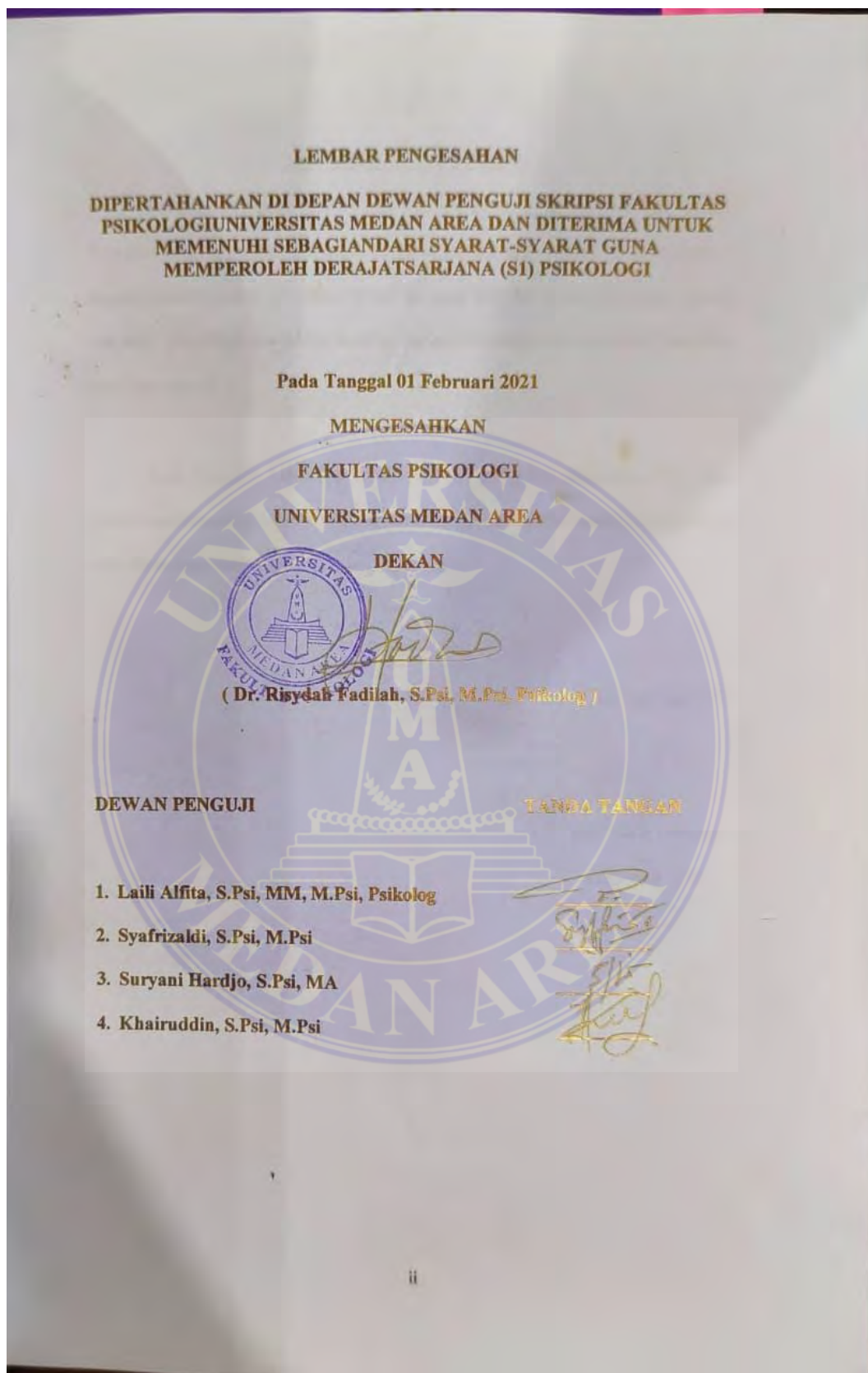
Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Pembimbing I	Pembimbing II
	
Suryani Hardjo, S.Psi, MA	Khairuddin, S.Psi, M.Psi

Ka. Bagian	Dekan
	
Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi	D. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tanggal Lulus : 01 Februari 2021



HALAMAN PERNYATAAN

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

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 01 Februari 2021



Dara Citra Desvira

(13.860.0178)

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/ SKRIPAI/ TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dara Citra Desvira

NPM : 138600178

Program Studi : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Rea Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Perbedaan Kepuasan Kerja Antara Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak di PDAM Tirta Deli Kab. Deli Serdang

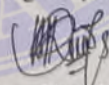
Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif/format-kan, mengelola dalam bentuk pembagian data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di:Medan

Pada tanggal : 01 Februari 2021

Yang menyatakan



Dara Citra Desvira

PERBEDAAN KEPUASAN KERJA ANTARA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN KONTRAK DI PDAM TIRTA DELI KAB.DELI SERDANG

DARA CITRA DESVIRA
13.860.0178

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris tentang Perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak di PDAM Tirta Deli Kab. Deli serdang. Sampel penelitian sebanyak 67 karyawan. Dengan hipotesis: ada perbedaan kepuasan kerja pada karyawan tetap dan karyawan tidak tetap di PDAM Tirta Deli. Penelitian ini disusun berdasarkan metode skala likert dengan menggunakan skala kepuasan kerja menurut Robbins (dalam sopiah, 2008) kepuasan kerja terdiri dari : Upah/gaji, Pekerjaan, Promosi, Pengawasan/penyeliaan, Rekan kerja. Setelah dilakukan analisis data maka diperoleh hasil penelitian: ada terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan tetap dan karyawan kontrak yang signifikan. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan Anava $F = 42,574$ dengan koefisien signifikansi 0,000. Hal ini berarti nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,050. Hipotesis yang diajukan diterima. Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata (hipotetik dan empirik), maka dapat dinyatakan kepuasan kerja karyawan tetap lebih tinggi karena mean empiriknya 109,88 dan karyawan kontrak memiliki kepuasan kerja rendah karena mean empiriknya 94,04.

Kata Kunci: Kepuasan kerja, Karyawan tetap, Karyawan kontrak

**THE DIFFERENCE OF JOB SATISFACTION
BETWEEN PERMANENT EMPLOYEES AND CONTRACT EMPLOYEES
IN PDAM TIRTA DELI KAB. DELI SERDANG**

DARA CITRA DESVIRA
13.860.0178

ABSTRACT

This study aims to observe the difference in job satisfaction between the permanent employees and the contract employees in PDAM Tirta Deli Kab. Deli Serdang. The research sample was 67 employees. The hypothesis is the following: there is a difference in the job satisfaction of permanent employees and non-permanent employees at PDAM Tirta Deli. This research is organized based on the Likert scale method using the job satisfaction scale by Robbins (in Sopiah, 2008). The job satisfaction level can be influenced by wages/salaries, tasks, promotions, supervision, and co-workers. After analyzing the data, we obtained the following result: there are significant differences in job satisfaction between the permanent employees and the contract employees. This result was observed by looking at the value or coefficient of the difference of AnovaF = 42,574 with a significance coefficient of 0.000. This means that the significance value obtained is less than 0.050, therefore, the proposed hypothesis is accepted. Based on the comparison of the two average values (hypothetical and empirical), it can be stated that the job satisfaction of permanent employees is higher with the empirical means of 109.88, and the contract employees' job satisfaction level is lower with the empirical means of 94.04.

Keywords: Job satisfaction, permanent employees, contract employees

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Meulaboh pada tanggal 09 Desember 1995, dari Ayah Novri Naldo dan Ibu Ermi Mahda. Penulis merupakan putri sulung dari 4 bersaudara. Penulis memiliki 3 adik laki-laki.

Tahun 2013 penulis lulus dari SMAN 8 MEDAN dan pada tahun 2013 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area di kelas C pagi (2013).



Motto

*“ DON'T YOU EVER LOSE HOPE,
PRAY,
ALLAH WILL ALWAYS HELP YOU”*

“JANGAN PERNAH PUTUS ASA,
BERDO'ALAH,
ALLAH AKAN SELALU MENOLONGMU”



(Penulis)

Persembahan

Ku hadiahkan karya sederhana ini

Padamu yang senantiasa mendo'akanku, menyayangiku serta mencintaiku

Yang selalu memberi warna dalam hidupku, hingga hidup ini lebih bermakna

Yang Maha Agung, Pengasih dan Penyayang

Ku bersyukur kehadiranMu ya Rabb

Atas limpahan Rahmat, Berkah yang Engkau berikan kepadaku.

Hingga hari ini kudapat merasakan indahnya buah perjuangan dari sepenggal cita-cita dan impian

Mama dan Papa yang saya Cintai karena Allah
yang selalu mendo'akanku, menyayangiku dan mencintaiku
yang menjadikan semangat untukku agar jadi manusia yang lebih baik

Adik-adikku yang kucintai karena Allah, dan sahabatku tersayang

Yang senantiasa menemani harapan dan impianku

Yang tak jenuh memberi motivasi dan menyemangati langkah perjuangan ini

Terima kasih atas semuanya

Semua yang telah diberikan, dukungan, dan motivasi, hingga hidup ini menjadi
selalu berwarna bahkan lebih indah dari hari kemarin.

Jazakumulloh khairon kasiron.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Perbedaan Kepuasan Kerja Antara Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak di PDAM Tirta Deli Kab. Deli Serdang”

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. Muhammad Erwin Siregar, MBA selaku Ketua Yayasan Universitas Medan Area.
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc selaku rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi., MM, M.Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog selaku dosen pembimbing I, yang dengan sabar membimbing, memotivasi serta memberi semangat untuk terus berjuang dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi, selaku dosen pembimbing II, yang selalu memberikan motivasi dan dorongan agar semangat berjuang, serta dengan sabar membimbing saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

7. Bapak Arif Fachrian S.Psi, M.Psi, selaku ketua jurusan Psikologi Industri dan Organisasi.
8. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu-ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti dan para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.
9. Kepada bapak Batara Imbrahdjaya Nasution selaku Direktur PDAM Tirta Deli, terimakasih telah mengizinkan dan memberikan kesempatan saya melakukan penelitian agar mempermudah menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada ibu Darsiyuni, SE, selaku Kepala bagian Umum & SDM di PDAM Tirta Deli. Terima kasih telah membantu memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada semua karyawan PDAM Tirta Deli. Terimakasih telah memberikan waktu untuk membantu menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada kak pipin selaku anggota karyawan bagian umum & SDM, terimakasih telah meluangkan waktunya untuk membantu dalam menyelesaikan penelitian di PDAM Tirta Deli.
13. Kepada kedua orangtuaku, mama dan papa tercinta, (Ermi Mahda/Novri Naldo) yang telah mengajarkan arti kehidupan yang sesungguhnya dan tidak pernah lelah memberikan nasehat, kasih sayang serta motivasi.
14. Kepada Adik-adikku tersayang Ardi, Adit, Mumtaz yang telah membantu memudahkan terselesaikannya skripsi ini dan penghibur disaat lelah.

15. Kepada Kepada kakak-kakakku tersayang Wahyu Sri Hartati, Rizka Arfita, Nurul Asmah Hidayah yang telah banyak memberi nasehat serta membantu memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
16. Kepada sahabatku Miftahul Jannah Hasibuan, terimakasih atas waktu yang diberikan untuk membantu meringankan pelaksanaan penelitian, selalu mendo'akan, memberikan motivasi dan semangat dalam berjuang menyelesaikan skripsi ini, terimakasih untuk selalu ada disaat aku butuh.
17. Kepada teman-teman seperjuangan HIL 13 terima kasih.
18. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, semoga Allah membalas semua kebaikan yang tertoreh dengan pencapaian impian kebahagiaan dunia dan akhirat. Amin.

Medan, 01 Februari 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS	
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	iv
ABSTRAK	v
<i>Abstract</i>	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
HALAMAN MOTTO.....	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan	9
1. Pengertian Karyawan	9
2. Status Kepegawaian.....	10
a. Karyawan Tetap.....	10
b. Karyawan Kontrak.....	11
B. Kepuasan Kerja	12
1. Definisi Kepuasan Kerja	12
2. Sumber-Sumber Kepuasan Kerja.....	14
3. Teori-Teori Kepuasan Kerja.....	16
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	19
5. Komponen Kepuasan kerja	22
6. Dampak dari Kepuasan Kerja dan Ketidakpuasan Kerja.....	23
7. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja.....	26
C. Perbedaan Kepuasan Kerja Antara Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak	28
D. Kerangka Konseptual.....	32
E. Hipotesis	32

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian.....	33
B. Identifikasi Variabel Penelitian	33
C. Definisi Oprasional Variabel Penelitian	33
1. Kepuasan Kerja.....	33

2. Status Kepegawaian	34
D. Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel.....	34
1. Populasi.....	34
2. Sampel.....	34
3. Teknik pengambilan Sampel.....	34
E. Metode Pengambilan Data	35
F. Validitas Dan Reliabilitas.....	36
1. Validitas	36
2. Reliabilitas	37
G. Metode Analisis Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Orientasi Kancah Penelitian	40
B. Persiapan Penelitian	41
C. Pelaksanaan Penelitian	43
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	44
E. Pembahasan	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	52
B. Saran.....	52
DAFTAR PUSTAKA	54

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Distribusi Butiran Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba	43
Tabel 2 Distribusi Butiran Skala Kepuasan Kerja	44
Tabel 3 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	45
Tabel 4 Rangkuman Hasil Uji Homogenitas Perbedaan.....	46
Tabel 5 Rangkuman Hasil Analisis Uji Hipotesis Anava-1 jalur.....	46
Tabel 6 Hasil Perhitungan Rata-rata <i>Mean</i> Hipotetik dan Empirik.....	49



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	57
Alat Ukur Penelitian	57
LAMPIRAN B	61
Data Penelitian.....	61
LAMPIRAN C	68
Validitas dan Reabilitas	68
LAMPIRAN D	72
Uji Normalitas	72
LAMPIRAN E	74
Uji Homogenitas.....	74
LAMPIRAN F	76
Surat Penelitian.....	76

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan dari sebuah perusahaan. Perusahaan baik dalam organisasi yang berorientasi profit dan nonprofit harus memperhatikan dan bertanggungjawab secara moral terhadap kepuasan kerja karyawannya karena kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan mempunyai dampak terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan (Handoko, 2003). Karyawan merupakan harta kekayaan yang terpenting dan memiliki kontribusi paling besar bagi keberhasilan suatu perusahaan karena karyawan memegang peranan utama dalam menjalankan roda perusahaan. Kinerja dari setiap karyawan juga menentukan tingkat produktivitas perusahaan dimana kinerja kerja yang baik dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Robbins (2006) menyatakan karyawan yang memiliki kinerja baik sangat ditentukan oleh tingkat kepuasan kerja yang dialaminya. Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja atau karyawan mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya (Hoppeck dalam As'ad, 2004). Heidjrachman dan Husnan (2002) mengemukakan beberapa kebutuhan dan keinginan karyawan yaitu gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan kerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, adanya kesempatan untuk maju, atasan yang adil dan bijaksana, pengarahan serta perintah yang wajar, serta perusahaan yang merupakan tempatnya bekerja dihargai dan dikenal oleh masyarakat. Karyawan yang merasa kebutuhan-kebutuhannya telah terpenuhi dari pekerjaannya akan merasakan kepuasan kerja. Kepuasan kerja

merupakan suatu istilah yang menunjuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2006).

Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya sedangkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Hariandja (2002) menyatakan kepuasan kerja akan mempengaruhi perilaku kerja dari karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih bergairah dalam bekerja, menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas, rajin bekerja serta selalu berusaha memperbaiki kinerjanya. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan beberapa perilaku negatif seperti banyak bercakap pada waktu jam kerja, kelesuan yang berlebihan, pemakaian barang-barang kepunyaan perusahaan dengan boros, banyak waktu yang terluang, keteledoran dan ketidakhati-hatian,serta ketidaksediaan untuk bekerja sama dengan atasan serta rekan sekerjanya (Sirait dalam As'ad,2004).

Perusahaan pun mulai menitikberatkan perhatiannya pada kepuasan kerja para karyawannya karena kepuasan kerja dapat membantu memaksimalkan efektivitas perusahaan dalam jangka panjang. Kepuasan kerja selalu memberikan efek positif bagi perusahaan karena akan meminimalkan tingkat ketidakhadiran serta mengurangi tingkat pergantian karyawan (*turn over*). Karyawan akan memiliki loyalitas yang tinggi kepada perusahaan sehingga ia akan memiliki kinerja yang lebih dari yang diharapkan serta memiliki keinginan untuk memberi lebih kepada perusahaan tempatnya bekerja. Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting karena membuat pencapaian tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan baik dan akurat. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda

satu sama lain karena kepuasan kerja bersifat individual. Setiap individu memiliki latar belakang budaya yang berbeda sehingga menciptakan suatu sistem nilai yang berbeda pada setiap individu.

Perasaan karyawan terhadap pekerjaannya hanya dapat dirasakan sendiri dimana perasaannya terhadap aspek-aspek pekerjaan yang menjadi penyebab puas dan tidak puasnya seseorang terhadap pekerjaannya jelas berbeda satu sama lain. Contohnya pada beberapa karyawan dengan tingkat jabatan yang sama sudah merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan tetapi pada beberapa karyawan lain ada yang tidak merasa puas dengan gaji yang dibayarkan perusahaan terhadap dirinya. Contoh diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang subjektif dari para karyawandimana tidak ada tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak karena setiap individu memiliki standar kepuasan yang berbeda satu sama lain.

Menurut Hasibuan (2007) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sedangkan menurut Rivai (2004) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan senang atau tidak puas dalam bekerja. Menurut Efendi (2002) kepuasan kerja merupakan sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. As'ad (2004) menegaskan bahwa semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan dan begitu juga sebaliknya.

Tenggara, Zamralita dan Suyasa (2008) menyatakan empat dimensi dari pekerjaan yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, yaitu *Intrinsic*

Reward (meliputi keterlibatan dalam pengambilan keputusan, wewenang dalam pelaksanaan tugas, kebermaknaan tugas, komunikasi dengan atasan, keadilan yang merata, peningkatan karir, dan variasi tugas), *Organizational Extrinsic Reward* (meliputi kesempatan untuk naik pangkat, jaminan kerja, gaji, tunjangan atau adanya fasilitas tambahan), *Social Extrinsic Reward* (meliputi dukungan atasan dan dukungan dari rekan sekerja), *Convenience Extrinsic Cost* (meliputi beban kerja yang berlebihan, ketidakjelasan pembagian peran, kurangnya sumber daya yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas, kurangnya penerapan norma-norma di lingkungan kerja).

Dimensi-dimensi tersebut mempengaruhi tingkat kepuasan kerja bagi setiap karyawan dalam perusahaan, baik itu karyawan tetap maupun karyawan kontrak. Karyawan tetap merupakan karyawan yang memiliki hubungan kerjadengan perusahaan yang diikat dengan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu. Sedangkan karyawan kontrak adalah karyawan yang hubungan kerjanya dengan perusahaan diikat dengan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu. Undang-undang RI no.13 thn 2003 menjelaskan bahwa karyawan kontrak hanya diperkerjakan untuk jangka waktu tertentu yaitu maksimal 3 tahun. Pada kenyataannya banyak perusahaan di Indonesia yang memperpanjang masa kontrak karyawan menjadi lebih dari 3 tahun. Perusahaan menganggap karyawan kontrak menjadi solusi paling tepat untuk mengurangi biaya yang harus dikeluarkan karena perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya untuk tunjangan-tunjangan atau pesangon apabila karyawan tersebut dikeluarkan atau tidak diperpanjang masa kontraknya.

Pada saat ini, PDAM Tirta Deli yang berada di Kabupaten Deli Serdang, mempekerjakan karyawan yang berstatus kontrak dan berstatus tetap. Selama

peneliti melakukan observasi memang terlihat adanya perbedaan cara kerja serta hasil kerja yang dihasilkan dari masing-masing karyawan tersebut. Karyawan berstatus tetap memang memiliki semangat kerja dan loyalitas yang besar terhadap perusahaan dikarenakan tanggungjawab mereka akan semua fasilitas yang telah didapatkan. Namun kenyataan dilapangan tidak selalu demikian, banyak juga karyawan berstatus kontrak pun memiliki semangat kerja yang sama bahkan melebihi karyawan tetap, sehingga kepuasan kerja yang mereka miliki berbeda-beda. Selama observasi berlangsung, tidak jarang juga didapati karyawan yang berstatus tetap namun masih saja melakukan pelanggaran, seperti terlambat datang ke kantor, menyalagunakan waktu istirahat dll. Hal itu dilakukan sebab mereka terkadang merasa beban kerja tak sesuai dengan pendapatan yang diterima, namun tak jarang juga karyawan berstatus kontrak justru lebih tertib dalam peraturan.

Berdasarkan penjelasan diatas, banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Peneliti juga melakukan wawancara dengan salah seorang karyawan sebagai berikut:

Banyak hal yang menjadi pertimbangan saya untuk tetap bekerja disini. Kalau berbicara soal kepuasan ya selama ini gaji yang saya terima memang belum mencukupi kebutuhan saya dan keluarga, namun ada hal lain yang membuat saya senang bekerja disini, ya salah satunya rekan kerja yang menyenangkan. Ya itu aja sih, karna kalau berbicara soal beban kerja, ya otomatis bawaannya mau iri aja dek, beban kerja sama, bahkan lebih banyak kami, kadang disuruh-suruh sama karyawan yang udah senior kan, fasilitas kami gak dapat, Cuma kadang kerjaan kami banyak aja. (Wawancara Personal, 9 September 2020)

Pada umumnya, karyawan tetap dan karyawan kontrak memiliki kontrak juga tidak memiliki keamanan atau stabilitas seperti yang dimiliki oleh karyawan tetap dimana karyawan kontrak selalu merasa khawatir mengenai masa kontraknya akan diperpanjang atau tidak oleh perusahaan tempatnya bekerja.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Ashford, Lee & Bobko (dalam Smither, 1994) menyebutkan bahwa karyawan yang merasa khawatir akan masa depan pekerjaannya akan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang rendah. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa karyawan kontrak memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah bila dibandingkan dengan karyawan tetap. Kepuasan kerja karyawan sangat tergantung pada *reward* yang diterima karyawan dari perusahaannya. Karyawan tetap dan karyawan kontrak memiliki beban kerja yang sama tetapi perusahaan memberikan *reward* yang berbeda, seperti karyawan tetap biasanya mendapatkan tunjangan-tunjangan dari perusahaan sedangkan karyawan kontrak tidak mendapat tunjangan, karyawan tetap mendapatkan bonus dari bagi hasil keuntungan perusahaan yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan kontrak, karyawan tetap memiliki jenjang karir yang lebih jelas dibandingkan karyawan kontrak.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti tertarik dengan fenomena ini sehingga akan melakukan penelitian ini untuk melihat apakah terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak di PDAM Tirta Deli, Kab. Deli Serdang.

B. Identifikasi Masalah

Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau menyenangkan individu terhadap pekerjaan yang merupakan hasil penilaian bersifat subjektif terhadap aspek-aspek pekerjaan yang meliputi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, kesempatan untuk promosi dan pengembangan karir, kualitas supervisor serta hubungan dengan rekan kerja. PDAM Tirta Deli mempekerjakan karyawan

dengan status tetap dan juga kontrak, sehingga sering sekali terjadi perbedaan dalam tingkat kepuasan kerja, dimana beban kerja yang dirasakan sama namun fasilitas yang dirasa beda. Hal yang sering menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan beragam misalnya gaji, rekan kerja beban kerja dll.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini membatasi masalahnya pada kepuasan kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak di PDAM Tirta Deli Kab. Deli Serdang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti membuat masalah yang akan diteliti yaitu apakah ada perbedaankepuasan kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak di PDAM Tirta Deli Kab. Deli Serdang?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak di PDAM Tirta Deli Kab. Deli Serdang.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan psikologi serta mampu memberikan sumbangan informasi yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu psikologi, khususnya Psikologi Industri & Organisasi.

2. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran kepada perusahaan tentang kepuasan kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak di PDAM Tirta Deli Kab. Deli Serdang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali.

Jika diartikan secara sederhana, karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya

Menurut Subri (2002), karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung / berpartisipasi dalam aktivitas itu.

Pengertian karyawan menurut Hasibuan (2002) adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja dalam sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga. Apabila ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung/berpartisipasi dalam aktivitas itu mereka akan mendapat balas jasa dengan besaran yang telah ditentukan.

2. Status Kepegawai

Setiap individu yang bekerja dalam suatu perusahaan akan disebut sebagai karyawan dimana terjadi suatu hubungan kerja yang diwujudkan dengan adanya perjanjian kerja antara perusahaan dan karyawan.

Undang-undang ketenagakerjaan Republik Indonesia no.13 tahun 2003 menyebutkan ada dua status kepegawaian, yaitu : Karyawan tetap yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dan Karyawan kontrak yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

a. Karyawan tetap

Karyawan tetap memiliki syarat dan ketentuan yang berlaku sebagaiberikut:

1. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan dituangkan dalam "Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu"
2. Perusahaan dapat mensyaratkan masa percobaan maksimal 3bulan
3. Masa kerja karyawan tetap dihitung sejak masapercobaan
4. Karyawan tetap tidak memiliki jangka waktu lamanyabekerja
5. Apabila terdapat pemutusan hubungan kerja dimana tidak terjadi pelanggaran

berat atau karyawan mengundurkan diri maka karyawan akan tetap mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti sesuai dengan Undang-undang yang berlaku.

b. Karyawan Kontrak

Karyawan kontrak memiliki syarat dan ketentuan yang berlakusebagai berikut :

1. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam "Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu"
2. Karyawan kontrak dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja dimana batas maksimal masa kerjanya adalah 3 tahun
3. Perusahaan tidak dapat mensyaratkan masa percobaan
4. Status karyawan kontrak hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu dimana jenis, sifat dan kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu:
 - a. Pekerjaan yang sifatnya sementara atau sekali selesai
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan
 - e. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena

terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disepakati bersama, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar gaji karyawan sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

f. Apabila masa kerja karyawan kontrak berakhir dan perusahaan mengangkat karyawan tersebut menjadi karyawan tetap maka masa kontrak tidak dihitung sebagai masa kerja.

g. Pekerjaan yang sifatnya tetap maka tidak diberlakukan status karyawan kontrak.

B. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik - karakteristiknya (Robbins, 2007). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Orang yang merasa puas menganggap kepuasan sebagai suatu rasa senang dan sejahtera karena dapat mencapai suatu tujuan atau sasaran. Ia juga menambahkan bahwasanya kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (*assesment*) seorang pegawai terhadap

puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain).

Sementara itu dalam buku Psikologi Industri dan Organisasi karya Sutarto Wijono (2010) terdapat pernyataan yang menyatakan bahwa kepuasan adalah suatu perasaan yang menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Hal tersebut dipertegas oleh Wanger III dan Hollenbeck (1995) yang mengutip ungkapan Locke bahwa kepuasan kerja adalah:

“a pleasurable feeling that results from the perception that’s one’s job fulfills or allows for the fulfillment of one’s important job values”

Locke mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Menurut Gibson dkk. (1997) kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan yang dikembangkan para karyawan sepanjang waktu mengenai segi pekerjaannya. Sikap itu berasal dari persepsi karyawan tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja berpangkal dari berbagai aspek kerja seperti upah, kesempatan promosi, dan rekan kerja.

Berdasarkan definisi–definisi yang telah dikemukakan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan puas atau menyenangkan individu terhadap pekerjaan yang merupakan hasil penilaian bersifat subjektif terhadap aspek-aspek pekerjaan yang meliputi kepuasan terhadap pekerjaan itu

sendiri, gaji yang diterima, kesempatan untuk promosi dan pengembangan karir, kualitas supervisor serta hubungan dengan rekan kerja.

2. Sumber-Sumber Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Ada perbedaan individual (*individual differences*) yang dapat mempengaruhi ketidakpuasan kerja seseorang. Variasi individu antara lain adalah faktor demografik seperti umur, ras atau jenis kelamin. Menurut data yang dikumpulkan oleh Weaver (dalam Landy, 1999) kepuasan kerja dipengaruhi oleh peran disposisi individu. Sedangkan menurut data yang dikumpulkan oleh dari penelitian tentang kepuasan kerja, diperoleh sumber-sumber yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Sumber kepuasan kerja tersebut terbagi dalam dua kategori, yaitu *events and conditions* serta *agents*. Kategori pertama, yaitu *events and conditions*, yaitu terdiri dari :

a. Tantangan pekerjaan

Menurut Locke, pekerjaan yang memberikan tantangan secara mental membuat individu merasa puas menjalankan pekerjaannya.

b. Tuntutan pekerjaan secara fisik

Pekerjaan yang melelahkan akan membuat karyawan merasa tidak puas.

c. Minat pribadi terhadap pekerjaan

Pekerjaan yang didukung oleh minat pribadi individu yang bersangkutan akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi.

d. Struktur pemberian penghargaan

Struktur pemberian penghargaan yang informatif bagi suatu performansi kerja akan membuat karyawan merasa puas, artinya pemberian penghargaan

terhadap karyawan dilakukan dengan sistem yang transparan sesuai dengan performansi kerja karyawan yang bersangkutan.

e. Kondisi fisik lingkungan pekerjaan

Kepuasan akan tercipta tergantung dari kesesuaian antara kondisi pekerjaan dengan kebutuhan fisik seseorang.

f. Kondisi kerja yang memfasilitasi pemenuhan tujuan karyawan

Kondisi kerja yang mampu memenuhi atau memfasilitasi pemenuhan tujuan karyawan akan menciptakan perasaan puas pada karyawan yang bersangkutan.

Selanjutnya kategori kedua, yaitu agents yang terdiri dari:

a. *Self* (karyawan sebagai seorang individu)

Self-efficacy (keyakinan diri) yang tinggi sangat kondusif dalam menciptakan kepuasan kerja karena individu dengan *self-efficacy* yang tinggi sehingga merasa mampu melakukan suatu tugas atau tingkah laku tertentu dengan berhasil.

b. Supervisi, rekan kerja dan bawahan

Individu akan merasa puas dengan rekan sekerja yang mampu membantunya untuk mendapatkan penghargaan. Individu akan merasa puas jika rekan sekerjanya mempunyai pandangan yang sama dengan dirinya.

c. Institusi dan manajemennya

Individu akan merasa puas dengan institusi yang mempunyai kebijakan dan prosedur yang didesain sedemikian rupa supaya individu yang ada di dalamnya mampu meraih penghargaan sesuai dengan hasil yang dicapainya dalam tugas atau

pekerjaan yang diembankan kepadanya. Individu dalam institusi akan merasa tidak puas apabila institusi menerapkan aturan yang tidak jelas atau penuh konflik.

d. Tunjangan kesejahteraan

Tunjangan tidak mempunyai pengaruh yang cukup kuat dalam menciptakan kepuasan kerja bagi sebagian karyawan, namun demikian tunjangan kesejahteraan mempunyai peran dalam menciptakan kepuasan kerja karyawannya.

Berdasarkan sumber-sumber kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, sehingga tingkat kepuasan masing-masing karyawan akan berbeda-beda sesuai dengan peran disposisi pada diri masing-masing individu, sehingga semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

3. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yulk (dalam As'ad, 2004), teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam, yaitu:

a. *Equity Theory* (Teori Keadilan)

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa orang-orang dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaan. As'ad (2004) mengatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas situasi tertentu. Ada empat ukuran dalam teori ini. Pertama, orang yaitu individu yang merasakan diperlakukan adil atau tidak adil. Kedua, perbandingan dengan orang lain, yaitu sekelompok atau orang yang digunakan oleh seseorang sebagai pembanding rasio masukan atau

perolehan. Ketiga, masukan (*input*), yaitu karakteristik individual yang dibawa kepekerjaan seperti keahlian, pengalaman atau karakteristik bawaan seperti keahlian, umur, jenis kelamin dan ras. Keempat, perolehan (*outcome*), yaitu apa yang diterima seseorang dari pekerjaannya, seperti penghargaan, tunjangan dan upah.

Keadilan dikatakan ada jika karyawan menganggap bahwa rasio antara masukan (usaha) dengan perolehan (imbalan) sepadan dengan rasio karyawan lainnya. Ketidakadilan dikatakan ada, jika rasio tersebut tidak sepadan, rasio antara masukan dengan perolehan seseorang mungkin terlalu besar atau kurang dibanding dengan rasio yang lainnya. Apabila keadilan terjadi, karyawan tersebut merasa mendapat kepuasan dan sebaliknya, apabila terjadi ketidakadilan antara input dan outcome, maka terjadi ketidakpuasan.

Berdasarkan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka merasa ada keadilan (*equity*) baik dengan teman sejawat atau lingkungan.

b. *Discrepancy Theory* (Teori Ketidaksesuaian)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter (dalam Mangkunegara, 2005). Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Teori ini mempunyai pandangan bahwa kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.

Seseorang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya terhadap kenyataan yang ada, karena batas

minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy* (ketidaksesuaian), tetapi merupakan *discrepancy* yang positif.

Sebaliknya, makin jauh dari kenyataan yang dirasakan di bawah standar minimum sehingga menjadi negatif *discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa menurut teori ini, kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

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

Menurut Herzberg (dalam Gibson dkk, 1997) ada dua kondisi yang mempengaruhi kepuasan seseorang. Pertama, ada serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan (*job context*), yang menghasilkan ketidakpuasan di kalangan karyawan jika kondisi tersebut tidak ada. Jika kondisi tersebut ada, maka tidak perlu memotivasi karyawan. Kedua, berupa serangkaian kondisi intrinsik, isi pekerjaan (*job context*) yang akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Jika kondisi tersebut tidak ada, maka akan timbul rasa ketidakpuasan yang berlebihan.

Faktor-faktor yang membuat orang tidak puas (*dissatisfiers*) atau juga faktor iklim baik (*hygiene factor*) yang tercakup dalam kondisi pertama meliputi upah, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu supervisi, mutu hubungan antar pribadi di antara rekan kerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Sedangkan faktor dari rangkaian pemuas atau motivator ini meliputi prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*),

kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri (*the work itself*) dan kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*).

Berdasarkan teori diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Faktor yang menimbulkan kepuasan kerja adalah faktor-faktor yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan yang merupakan faktor intrinsik dari pekerjaan yang apabila faktor tersebut tidak ada, maka karyawan akan merasa tidak puas. Sedangkan faktor yang menimbulkan ketidakpuasan adalah berkaitan dengan konteks dari pekerjaan, seperti: administrasi, pengawasan, gaji, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja. Apabila faktor ketidakpuasan ini dirasakan kurang atau tidak diberikan maka karyawan akan merasa tidak puas.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dapat ditentukan dari beberapa hal, antara lain: (Mangkunegara, 1995)

a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.

b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat atau golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, hubungan kerja.

Selain itu, terdapat lima faktor kepuasan kerja ditinjau dari ciri-ciri instrinsik dari pekerjaan, gaji dan penyeliaan (Kurniawati, 2006), yaitu:

a. Ciri-ciri intrinsik pekerjaan

Menurut Locke, ciri-ciri instrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan dan kreatifitas, terdapat satu unsur yang dijumpai pada ciri intrinsik yaitu tantangan mental. Berdasarkan survei diagnostik pekerjaan diperoleh hasil tentang lima ciri yang memperlihatkan kaitannya dengan kepuasan kerja untuk berbagai macam pekerjaan (Munandar, 2006). Ciri-ciri tersebut ialah :

1. Keragaman keterampilan (*skill variety*).

Banyak ragam keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Makin banyak ragam keterampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan.

2. Jati diri tugas (*task identity*).

Sejauh mana tugas merupakan suatu kegiatan keseluruhan yang berarti. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan yang dirasakan tidak merupakan suatu kelengkapan tersendiri akan menimbulkan rasa tidak puas.

3. Tugas yang penting (*task signifiante*).

Rasa pentingnya tugas bagi seseorang. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.

4. Otonomi

Pekerjaan yang memberikan kebebasan, ketidak gantungan dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.

5. Umpan balik

Pemberian balikan pada kepuasan kerja memberikan balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan kepuasan kerja.

b. Gaji penghasilan, Imbalan yang Dirasakan Adil (*equitable reward*)

Dengan menggunakan teori keadilan dari Adams dilakukan berbagai penelitian yang salah satu hasilnya adalah bahwa orang yang menerima gaji yang terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami distress atau ketidakpuasan. Hal yang terpenting ialah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil, jika gaji dipersepsikan sebagai adil berdasarkan tuntutan kerja, tingkat pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

c. Penyeliaan (*manager*)

Locke memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan tenaga kerja dengan penyeliaan, dia menemukan dua jenis dari hubungan atasan dengan bawahan yaitu hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu tenaga kerja, untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah faktor pegawai dan faktor pekerjaan serta ditinjau dari ciri-ciri intrinstik dari pekerjaan, gaji dan maupun penyeliaan.

5. Komponen Kepuasan Kerja

Komponen pertama kepuasan kerja adalah suatu fungsi dari nilai-nilai (*values*). Selanjutnya Locke (1976) memberi batasan bahwa nilai-nilai dipandang dari segi “keinginan seseorang baik yang disadari ataupun tidak, biasanya berkaitan dengan apa yang diperolehnya. Locke membedakan antara nilai-nilai dan kebutuhan, ia mengatakan bahwa kebutuhan adalah suatu “tujuan yang disyaratkan” paling dasar untuk dipenuhi oleh tubuh manusia guna mempertahankan hidupnya, seperti kebutuhan oksigen dan air. Nilai-nilai dilain sisi disebut sebagai “kebutuhan pokok yang disyaratkan” yang ada dalam pikiran seseorang. Nilai-nilai yang dikemukakan Locke merupakan kebutuhan yang tinggi seperti kebutuhan penghargaan, aktualisasi diri dan pertumbuhan.

Komponen kedua dari kepuasan kerja adalah kepentingan (*importance*). Orang tidak hanya membedakan nilai-nilai yang mereka pegang tetapi kepentingan mereka dalam menempatkan nilai-nilai tersebut, dan perbedaan tersebut secara kritis yang dapat menentukan tingkat kepuasan kerja mereka. Seseorang bisa mempunyai nilai keamanan kerja diatas yang lain.

Komponen ketiga yang penting dari kepuasan kerja adalah persepsi (*preception*). Kepuasan didasarkan pada persepsi individu terhadap situasi saat ini dan nilai-nilai individu. Ketika individu tidak mempersepsi, individu harus melihat bahwa situasi yang sebenarnya untuk dipahami sebagai reaksi pribadi.

Hal senada juga diungkapkan oleh Robbin (2006) yang mengungkapkan ada tiga komponen yang tercangkup dalam definisi kepuasan kerja yaitu nilai, sikap dan persepsi. Nilai adalah keyakinan-keyakinan dasar bahwa pola perilaku khusus atau bentuk akhir keberadaan secara pribadi atau sosial lebih disukai daripada pola

perilaku atau bentuk akhir keberadaan yang berlawanan atau kebalikan. Nilai penting untuk dipelajari karena nilai menjadi dasar untuk memahami sikap dan motivasi dan juga karena nilai mempengaruhi persepsi seseorang akan sesuatu. Nilai sangat kuat mempengaruhi sikap seseorang. Sikap adalah pernyataan-pernyataan evaluatif baik yang diinginkan maupun yang tidak diinginkan mengenai obyek, orang atau peristiwa. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Oleh karena itu pengetahuan atas sistem nilai individu dapat memberikan petunjuk tentang sikap individu tersebut. Seorang pemimpin diharapkan memiliki ketertarikan terhadap sikap karyawannya karena sikap memberikan peringatan atas potensi masalah dan juga karena sikap mempengaruhi perilaku.

6. Dampak Dari Kepuasan Dan Ketidakpuasan Kerja

Dampak dari perilaku kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Berikut beberapa hasil penelitian tentang dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas, ketidakhadiran dan keluarnya pegawai, dan dampaknya terhadap kesehatan. (Kurniawati, 2006), antara lain:

a. Dampak terhadap produktivitas

Awal mulanya orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan menaikkan kepuasan kerja. Hasil penelitian tidak mendukung penelitian ini. Hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil. Kenyataan ini sebagian dapat dijelaskan dengan mengatakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor moderator disamping kepuasan kerja.

b. Dampak terhadap ketidakhadiran (*absenteisme*) dan keluarnya tenaga kerja (*turn-over*)

Poter dan Steers berkesimpulan bahwa ketidakhadiran dan berhenti kerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih seponatan sifatnya dan dengan demikian kurang mungkin mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Perilaku ini karena akan mempunyai akibat - akibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Dari penelitian ditemukan adanya hubungan antara ketidakhadiran dengan kepuasan kerja.

Sters dan Rhodes mengembangkan model dari pengaruh terhadap kehadiran. Mereka melihat adanya dua faktor pada perilaku hadir, yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir. Mereka percaya bahwa motivasi untuk hadir dipengaruhi oleh kepuasan kerja dalam kombinasi dengan tekanan-tekanan internal dan eksternal untuk mendatang pada pekerjaan. Menurut Robbins (1998) (dalam Anwar, 2009) ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja/ karyawan dapat diungkap kedalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka. Ada empat cara mengungkap ketidakpuasan karyawan:

1. Keluar (*exit*): ketidakpuasan kerja diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.

2. Menyuarakan (*voice*): ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, termasuk memberikan saran perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan.

3. Mengabaikan (*neglect*): ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, termasuk misalnya, sering absen, atau datang terlambat, upaya berkurang, kesalahan yang dibuat makin banyak.

4. Kesetiaan (*loyalty*): ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan menunggu secara pasif sampai kondisinya menjadi lebih baik, termasuk menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan.

5. Dampak terhadap kesehatan :

Beberapa bukti tentang adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kesehatan fisik dan mental. Dari kajian longitudinal disimpulkan bahwa ukuran - ukuran dari kepuasan kerja merupakan peramal yang baik bagi panjang umur atau rentang kehidupan. Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja, ialah bahwa untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menurut penggunaan efektif dari kecakapan -percakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi. Skor -skor ini juga berkaitan dengan tingkat dari kepuasan kerja dan tingkat dari jabatan. Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausalnya masih tidak jelas. Terdapat dugaan bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan.

Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif juga pada yang lain. Sehingga dapat diketahui bahwa dampak dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan antara lain berdampak pada produktivitas, ketidakhadiran, keluarnya karyawan meninggalkan pekerjaan, terhadap kesehatan dan juga banyak hal-hal yang lain.

7. Aspek-aspek Kepuasan kerja

Robbins (dalam Sopiah, 2008) yang mengemukakan bahwa aspek-aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Gaji atau Upah

Jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah atau gaji. Upah atau gaji adalah imbalan yang diterima seseorang dari organisasi atas jasa yang diberikannya, baik berupa waktu, tenaga, keahlian atau keterampilan. Gaji atau upah memerankan peranan yang sangat berarti sebagai penentu dari kepuasan kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi harus memperhatikan prinsip keadilan dalam penetapan gaji dan pengupahan.

b. Pekerjaan

Sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab.

c. Promosi

Keadaan kesempatan untuk maju. Suatu promosi berarti perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Konsekuensinya disertai dengan peningkatan gaji atau upah dan hak-hak lain

berdasarkan ketentuan dari perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian, promosi selalu diikuti dengan tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari pada jabatan yang diduduki sebelumnya. Namun, promosi ini sendiri sebenarnya memiliki nilai karena merupakan bukti pengakuan antara lain terhadap prestasinya.

Seorang karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (*fair*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka (Robbins, 2007).

d. Penyeliaan atau pengawasan kerja

Kemampuan penyelia untuk membantu dan mendukung pekerjaan. Kepuasan karyawan dapat meningkat bila penyelia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada karyawannya

e. Rekan kerja

Sejauh mana rekan kerja bersahabat dan berkompeten. Manusia tidak bisa hidup sendiri tanpa bantuan orang lain. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung membuat kepuasan kerja meningkat.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji atau upah, pekerjaan, promosi, pengawas kerja atau penyelia, serta rekan kerja atau hubungan kerja.

C. Perbedaan Tingkat Kepuasan Kerja Antara Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan sebagai salah satu usaha peningkatan kemampuan sumber daya manusia. Karyawan yang sudah terpenuhi kepuasannya akan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, memberikan lebih dari apa yang diharapkan, selalu berusaha untuk memperbaiki kinerja kerjanya sehingga produktivitas karyawan pun akan meningkat dan tujuan dari perusahaan dapat lebih mudah tercapai. Ketidakpuasan kerja hanya akan berdampak negatif pada perusahaan karena mengakibatkan tingkat keluar masuk karyawan (*turnover*) semakin tinggi dimana biaya yang harus dikeluarkan perusahaan pun akan semakin besar, tingkat ketidakhadiran karyawan pun semakin tinggi, pemogokan kerja, dan tindakan-tindakan lain yang merugikan perusahaan. Maka dari itu kepuasan kerja penting untuk diteliti karena kepuasan kerja merupakan aspek penting dan memiliki arti penting bagi perusahaan dan karyawan untuk menciptakan keadaan yang positif di lingkungan kerjaperusahaan.

Pada awalnya, orang mencari kerja supaya dapat memperoleh status sebagai karyawan serta memperoleh imbalan berupa gaji atau upah yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Pada masa ini persaingan bisnis yang semakin ketat menyebabkan perusahaan tidak dapat begitu saja mengangkat seseorang menjadi karyawan tetap dalam perusahaannya karena perusahaan ingin melihat kinerja kerja dari karyawan terlebih dahulu. Perusahaan tidak ingin merasa dirugikan dengan memiliki karyawan tetap yang memiliki kinerja kerja buruk, jika perusahaan memberhentikan karyawan tetap maka ia harus mengeluarkan biaya

tambahan untuk pesangon. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang memperkerjakan karyawan kontrak dengan alasan tersebut walaupun tidak menutup kemungkinan jika perusahaan langsung menerima seorang karyawan sebagai karyawan tetap.

Perbedaan karyawan tetap dan karyawan kontrak dapat terlihat pada hubungan kerja yang terjalin antara karyawan dengan perusahaan. Karyawan tetap memiliki hubungan kerja yang tertuang dalam 'Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu' sedangkan hubungan kerja antara karyawan kontrak dengan perusahaan tertuang pada 'Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu'.

Dimensi-dimensi dari kepuasan kerja yang telah disebutkan di atas mengindikasikan adanya perbedaan tingkat kepuasan kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak, seperti Gaji, fasilitas atau tunjangan, jaminan kerja, kesempatan untuk meningkatkan karir, wewenang dalam pelaksanaan tugas, dan lainnya.

Pada umumnya, karyawan tetap memiliki gaji yang lebih besar dari karyawan kontrak. Seseorang yang dikontrak biasanya memiliki beban kerja yang hampir sama atau bahkan lebih berat daripada karyawan tetap tetapi diberi gaji atau fasilitas lainnya yang sangat berbeda. Perusahaan memberikan fasilitas yang berbeda antara karyawan tetap dan karyawan kontrak seperti dana pensiun, jaminan asuransi kesehatan dan jiwa, pengobatan rumah sakit, cuti tahunan, liburan dan tunjangan lainnya.

Para pekerja sementara atau karyawan kontrak ini tidak memiliki keamanan atau stabilitas seperti yang dimiliki karyawan tetap. Karyawan kontrak tidak diidentikkan dengan perusahaan dan tidak diminta menunjukkan komitmen seperti

yang dilakukan karyawan tetap. Karyawan kontrak tidak memiliki jenjang karir yang jelas dan belum tentu mendapatkan promosi untuk kenaikan jabatan. Karyawan kontrak harus berjuang lebih keras dibandingkan karyawan tetap untuk memperoleh hal tersebut, tentu karyawan kontrak akan merasa diperlakukan tidak adil oleh perusahaan karena melakukan pekerjaan yang sama dengan karyawan tetap tetapi memiliki perbedaan gaji, perbedaan fasilitas, serta perbedaan lainnya.

Perusahaan tidak memberi jaminan kerja kepada karyawan kontrak oleh karena itu biasanya karyawan kontrak lebih bekerja keras supaya diangkat menjadi karyawan tetap. Sedangkan menurut Ibrahim (dalam Seno, 1992) pekerjaan yang memberikan penghasilan yang cukup memadai merupakan salah satu aspek dari kepuasan kerja. Caugemi dan Claypool (dalam As'ad) juga menyatakan bahwa aspek finansial berupa gaji atau tunjangan lainnya yang didapat karyawan merupakan aspek yang membentuk kepuasan kerja. Jika gaji atau tunjangan tersebut tidak memadai bagi kebutuhan karyawan, maka tentunya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut. Begitu pula dalam hal tunjangan, baik itu tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, dana pensiun serta bonus kerja lainnya tentunya berbeda antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak.

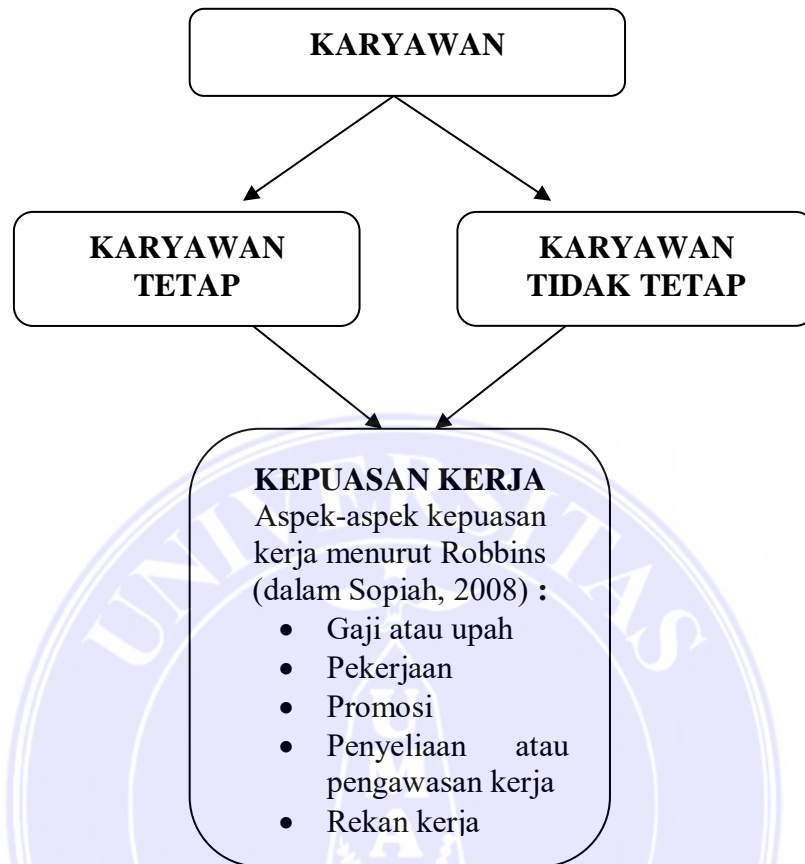
Hal ini didukung juga dengan penelitian terdahulu oleh Cinthia Diandra Januar Saputri (2018), dengan judul "Kepuasan Kerja Karyawan Ditinjau dari *Job Insecurity* dan Status Kepegawaian" yang melibatkan 110 karyawan (55 orang pegawai tetap dan 55 orang pegawai kontrak) di PT. X, dengan hasil analisis datadan pembahasan yang menyimpulkan bahwa 1) ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja karyawan, artinya semakin tinggi *job insecurity* maka akan semakin rendah kepuasan kerja,

sebaliknya semakin rendah *job insecurity* maka akan semakin tinggi kepuasan kerja, 2) Tingkat kepuasan kerja karyawan PT. X tergolong tinggi, 3) Tingkat *job insecurity* karyawan PT. X tergolong rendah, 4) Sumbangan efektif *job insecurity* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X tergolong rendah, yakni sebesar 7,2 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih ada sekitar 92,8 % faktor lain yang dapat menjadi prediktor kepuasan kerja, yakni antara lain hubungan karyawan dengan atasan (supervisor), gaya kepemimpinan atasan, hubungan karyawan dengan rekan kerja, jenis kelamin, maupun rekan kerja, 5) Terdapat perbedaan kepuasan kerja berdasarkan status pegawai. Dimana pegawai tetap memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dibanding karyawan kontrak.

Begitu pula dengan Antonius Wiwit Marista (2009), yang meneliti tentang Perbedaan Kepuasan Kerja Antara Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak pada Karyawan PT. Mirota Nayan Yogyakarta Yogyakarta yang berjumlah 80 orang, 40 subjek berstatus karyawan tetap dan 40 subjek lainnya karyawan kontrak. Hasil analisis data dengan uji-t didapat nilai $t(78) = -2,104$, $p = 0,039$. Nilai mean kepuasan kerja karyawan kontrak sebesar 56,5 lebih besar daripada nilai mean karyawan tetap yang sebesar 53,6. Hasil analisis data ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak. Kepuasan kerja karyawan kontrak lebih tinggi daripada kepuasan kerja karyawan tetap.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti tertarik dan ingin mencari serta menyelidiki lebih lanjut mengenai sejauhmana perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak.

D. Kerangka Konseptual



E. Hipotesis

Pengajuan rumusan hipotesa yang akan diuji dalam penelitian ini adalah, ada perbedaan kepuasan kerja pada karyawan tetap dan karyawan kontrak di PDAM Tirta Deli dengan tingkat kepuasan kerja karyawan kontrak lebih rendah dari pada kepuasan kerja karyawan tetap.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode komparatif. Jenis penelitian komparatif adalah jenis penelitian yang berbentuk perbandingan dari dua sample atau lebih (Suryabrata,2002). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada perbedaan tingkat kepuasan kerja antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap (kontrak).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Variabel bebas(X) : Status Kepegawaian
2. Variabel Terikat (Y) : Kepuasan Kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu reaksi afektif yang bersifat positif atau menyenangkan dari seseorang terhadap pekerjaannya yang menggambarkan seberapa besar kesesuaian antara apa yang diinginkan karyawan dari pekerjaannya dengan apa yang telah ia peroleh dari perusahaan tempat ia bekerja. Kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan skala kepuasan kerja yang terdiri dari lima aspek yaitu Gaji atau Upah, Pekerjaan, Promosi, Penyaliaan atau pengawasan kerja dan Rekan kerja.

2. Status Kepegawaian

Status Kepegawaian adalah sebutan atau label yang diberikan sebuah perusahaan kepada seorang pegawai yang didasari atas kompetensi, pengalaman dan masa kerja seseorang dalam perusahaan yang menyebabkan seorang pegawai dikatakan tetap ataupun tidak tetap (kontrak). Status kepegawaian ini terdiri dari dua yaitu pegawai tetap dan pegawai tidak tetap (kontrak).

D. Populasi , Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Dalam hal ini populasinya adalah karyawan yang bekerja di PDAM Tirta Deli Kab. Deli Serdang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 170 orang.

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2008) adalah subjek atau wakil dari populasi yang diteliti. Besar anggota sampel harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu agar sampel yang digunakan yang diambil dari populasi dapat dipertanggung jawabkan. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 67 orang karyawan yang bekerjadi PDAM Tirta Deli Kab. Deli Serdang. Dengan rincian yaitu karyawan tetap 40 orang dan karyawan kontrak 27 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* Azwar (2007) menjelaskan *Purposive sampling* adalah teknik

pengambilan sampel dengan menentukan kriteria tertentu. Adapun kriteria dalam penelitian ini adalah :

- a. pria dan wanita karyawan PDAM Tirta Deli
- b. karyawan dengan status tetap, dan
- c. karyawan dengan status tidak tetap (kontrak)

E. Metode Pengambilan Data

Dalam penelitian ini diperoleh melalui metode skala psikologi. Menurut Azwar (2007) skala psikologi adalah alat ukur yang mengukur aspek atau atribut psikologis melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam aitem-aitem pertanyaan atau pernyataan. Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh melalui skala *likert* yang digunakan untuk menilai Kepuasan Kerja. Menurut Azwar (2007), terdapat beberapa karakteristik skala psikologi, yaitu:

1. Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur, melainkan mengungkapkan indikator perilaku dan atribut yang bersangkutan.
2. Atribut psikologi diungkap secara tidak langsung lewat indikator-indikator perilaku sedangkan indikator perilaku diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem, maka skala psikologi selalu berisi banyak aitem.
3. Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban “benar” atau “salah”. Semua jawaban dapat diterima sepanjang yang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh.

Dalam penelitian ini, akan digunakan satumacam skala, yaitu skala kepuasan kerja, yaitu:

1. Skala Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala psikologis, Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala psikologis menurut Robbins (dalam Sopiah, 2008) terdiri dari 4 aspek yaitu gaji atau upah, pekerjaan, promosi, penyalia atau pengawasankerja, dan rekan kerja.

Skala Ini disusun dengan model skala Likert yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk *favourable* dan *unfavorable*. Dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 1, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 4.

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2007). Dalam penelitian ini skala diuji validitasnya dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* rumus angka kasar dari Pearson, yaitu mencari koefisien korelasi antara tiap butir dengan skor total, dimana rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap butir) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan butir)

$\sum XY$: jumlah hasil perkalian antara variabel x dan variabel y

$\sum X$: jumlah skor keseluruhan subjek tiap butir

$\sum Y$: jumlah skor keseluruhan butir pada subjek

$\sum X^2$: jumlah kuadrat skor x

$\sum Y^2$: jumlah kuadratskor y

N : jumlah subjek

2. Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reability*, pengukuran yang mempunyai realibilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Ide pokok dalam konsep reliabel adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar dikutip dari Asril, 2010). Pengertian reliabilitas menurut Sugiono (2014) adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi jika pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Reliabilitas tes, merupakan tingkat konsistensi suatu tes, adalah sejauh mana tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang konsisten, relatif tidak berubah meskipun diteskan pada situasi yang

berbeda. Butir pernyataan dalam bentuk pernyataan *favourable* dan *unfavourable*.

Maka rumus yang digunakan adalah :

$$r_{tt} = 1 - \frac{Mki}{Mks}$$

Keterangan :

r_{tt} = indeks reabilitas alat ukur

1 = konstanta bilangan

Mki = mean kuadrat antar butir

Mks = mean kuadrat antar subjek

G. Analisis Data

Langkah selanjutnya setelah melakukan pengumpulan data adalah melaksanakan analisis data yang bertujuan untuk menyederhanakan dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik analisis variansi 1 (satu) jalur atau Anava A dengan maksud melihat perbedaan Kepuasan Kerja yang Ditinjau dari Status Kepegawaian antara Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap. Untuk mempermudah pemahaman maka berikut ini akan digunakan design penelitian, sebagai berikut:

A	
A1	A2
Y	Y

Keterangan:

A : Perbedaan

A1 : Kepuasan Kerja

A2 : Status Kepegawaian

Y : PDAM Tirta Deli Kab. Deli Serdang

Sebelum data dianalisis dengan menggunakan anava A (Anava-1 Jalur), maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi:

- a. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- b. Uji Homogenitas, uji ini digunakan untuk mengetahui apakah kedua kelompok yang digunakan dalam penelitian ini bersifat homogeny ataau memiliki tingkat varians data yang sama atau berbeda.

Semua data penelitian, mulai dari uji coba skala *likert* berupa angket sampai kepada pengujian hipotesis, dianalisis dengan menggunakan komputer berprogram *IMB SPSS Statistics 21 (Statistical Package for the social Sciences) for windows*.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil analisis Anava-1 jalur menunjukkan bahwa nilai uji-F sebesar 42,574 dengan $p = 0,000$ sehingga diperoleh kesimpulan ada perbedaan yang signifikan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak.
2. Kelompok karyawan tetap memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok karyawan kontrak, dimana nilai *mean* kelompok karyawan tetap sebesar 109,88 dan pada kelompok karyawan kontrak sebesar 94,04.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka saran-saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak

Karyawan tetap sebaiknya memberikan contoh kepada karyawan kontrak mengenai bagaimana seharusnya pekerjaan itu dilakukan dan tidak memberikan beban kerjanya pada karyawan kontrak.

Karyawan kontrak sebaiknya meningkatkan kinerja dan kualitas kerjanya dalam masa kontraknya, sama atau lebih dari kualitas kerja yang diinginkan

perusahaan, sehingga dapat menjadikan nilai tambah bagi pimpinan untuk dapat diangkat menjadi karyawan tetap.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang ingin mengukur perbedaan tingkat kepuasan kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak sebaiknya benar-benar memperhatikan alat ukurnya serta memperdalam penelitian dengan metode-metode penelitian yang memungkinkan peneliti untuk menggali lebih dalam informasi mengenai permasalahan kepuasan kerja karyawan yang terjadi. Kemudian peneliti juga dapat menambahkan variabel lain untuk melihat faktor-faktor yang memberikan pengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang: Mujiati, Ni Wayan; Ayu Sriathi, Anak Agung. 2012
- As'ad, M. 2004. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia; Psikologi Industri*. Yogyakarta: Penerbit Liberty
- Ashford, S.J., C. Lee, & P. Bobko. 1989. "Content, Cause, and Consequences of Job insecurity: A Theory Based Measure and Substantive Test", *Academy of Management Journal*, 32 (4): 803-829
- Azmi, F. 2013. *Hubungan Dukungan Sosial dengan Kesepian Lansia yang Tinggal di Panti Wherda Binjai*. Skripsi. Universitas Medan Area. Medan
- Azwar, S. 2011. *Reabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Badeni, 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Djaali dan Muljono, P. 2007. *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Grasindo
- Effendy, Onong Uchjana. 2002. *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Gibson, Ivancevich, Donnely, 1997. *Organizations* (Terjemahan), Cetakan Keempat, Jakarta : PT. GeloraAksara Pratama
- Hadi, S. (2000). *Metodologi research*. Yogyakarta : Andi Yogyakarta
- Hadi, S. (2004). *Metodologi research2*. Yogyakarta : Andi Offset
- Handoko, Hani, T. 2000. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta:BPFE-UGM
- Handoko, Hani. (2003). "*Perilaku Organisasi*". Yogyakarta: BPFE UGM
- Hapsari, A. D. (2009). *Perbedaan Tingkat Kepuasan Kerja Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak*. Yogyakarta: Universitas Sanata Adharma
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Bumi Aksara, Jakarta

- Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan, 2000, "Manajemen Personalia", Edisi Keempat, BPFE UGM, Jogjakarta
- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Kurniawati P, Endah. 2006. *Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan UIN*. UIN Malang: Penelitian
- Landy, F.J. 1999. *Psychology of Work Behavior*. 4th edition. California : Broons / Cole Publishing Co
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI
- Locke, E. A, 1976. *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, New York: John Wiley and Sons
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keenam, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, Bandung: PT. Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Marista, A. W. (2009). *Perbedaan Kepuasan Kerja Antara Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma
- Mulyadi, Subri, 2002. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajawali Persada
- Munandar, A. S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jilid 1, Alih Bahasa oleh Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Penyunting Tanty Tarigan, Edisi Kedelapan. Jakarta: PT. Prehallindo
- Robbins, (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Prentice Hall: New Jersey
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. 2017. *Organizational Behavior, 17th edition*. England: Pearson

- Salman, Khalid, Muhammad Zohaib Irshad and Babak Mahmood. 2012. Job Satisfaction Among Academic Staff: A Comparative Analysis between Public and Private Sector Universities of Punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Management*. 7(1)
- Saputri, C. D. (2018). *Kepuasan Kerja Karyawan Ditinjau Dari Job Insecurity Dan Status Kepegawaian*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Setiawan, I Wayan. Ni Ketut Sariathi. 2013. Pengaruh Kompensasi Finansial, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Parigata Resort and SPA Sanur-Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 2(7)
- Siti Nurliazatus S.R., S. A. (n.d.). Tingkat Kepuasan Kerja PT. Varia Usaha Beton
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Tambunan, Junita Yanti. (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Program Pascasarjana*. Universitas Terbuka Jakarta. Tugas Akhir Program Magister (TAPM)
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wagner, J. A., and Hollenbeck, J. R. 1995. *Managemen of Organizational Behavior Second Edition*. New Jersey: Prentice-Hall
- Wibowo, 2016. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wijono, Sutarto, 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset

LAMPIRAN A

ALAT UKUR PENELITIAN

Jenis Kelamin : _____

Umur : _____

Masa Kerja : Tahun

Petunjuk

Silahkan anda membaca pernyataan dalam angket tersebut kemudian pilihlah dengan jujur salah satu jawaban yang sesuai dengan apa yang alami atau anda dapatkan selama ini.

Berilah tanda *checklist* (√) pada jawaban anda, pada kolom **SS (Sangat Setuju)**, **S (Setuju)**, **TS (Tidak Setuju)** dan **STS (Sangat Tidak Setuju)**. Usahakan tidak ada pernyataan yang terlewatkan.

Dalam hal ini tidak ada jawaban yang salah ataupun benar.

Atas kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Ψ Selamat Mengerjakan Ψ

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1.	Penghasilan yang diberikan oleh perusahaan lebih dari cukup, sehingga membuat saya tidak perlu mencari uang tambahan diluar perusahaan ini.				
2.	Saya merasa sistem penggajian yang diterapkan oleh perusahaan sangat baik.				
3.	Saya senang dengan pekerjaan ini karena pekerjaan ini banyak mengurus tenaga dan pikiran.				
4.	Saya merasa senang dengan pekerjaan ini karena sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.				
5.	Saya merasa nyaman bekerja disini karena sikap atasan yang selalu menghargai setiap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawannya.				

NO.	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
6.	Pengawas kerja saya selalu mendengarkan pendapat setiap karyawannya.				
7.	Rekan kerja saya di perusahaan ini menyenangkan.				
8.	Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau untuk dipromosikan.				
9.	Penghasilan yang saya terima dari perusahaan tidak sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan .				
10.	Meskipun beban kerja saya lebih berat dari beban kerja rekan kerja, akan tetapi perusahaan memberikan penghasilan yang sama besarnya.				
11.	Saya merasa jenuh dengan rutinitas pekerjaan di kantor.				
12.	Saya merasa pekerjaan ini terlalu mudah sehingga membuat saya jenuh.				
13.	Saya merasa tidak diperhatikan oleh pimpinan.				
14.	Pengawas kerja di perusahaan ini kurang ramah kepada karyawannya.				
15.	Rekan kerja saya di perusahaan ini tidak pernah memberikan semangat kepada saya.				
16.	Di perusahaan ini, karyawan yang dekat dengan pemimpin akan mendapatkan peluang lebih banyak untuk kenaikan jabatan.				
17.	Saya merasa cukup dengan penghasilan yang diberikan oleh perusahaan ini.				
18.	Penghasilan yang saya terima sesuai dengan posisi yang saya jabat.				
19.	Pekerjaan ini dapat mengembangkan kreativitas saya.				
20.	Saya merasa senang dengan pekerjaan ini karena sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki.				
21.	Pimpinan saya selalu memberikan penghargaan kepada setiap prestasi karyawannya.				

NO.	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
22.	Pengawas kerja selalu siap membantu ketika saya mengalami suatu kesulitan dalam menyelesaikan tugas.				
23.	Saya dapat memenuhi semua kebutuhan dengan penghasilan yang diberikan oleh perusahaan.				
24.	Pekerjaan ini banyak memberikan tantangan tersendiri.				
25.	Saya merasa bahwa penghasilan yang diberikan perusahaan ini lebih rendah dari penghasilan yang diberikan oleh perusahaan lain dengan jabatan yang sama.				
26.	Meskipun kerja lembur, saya tidak pernah mendapatkan penghasilan tambahan / uang lembur.				
27.	Saya merasa pekerjaan ini tidak menarik.				
28.	Saya merasa kurang nyaman dengan pekerjaan ini karena tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.				
29.	Atasan saya jarang sekali memberikan pujian kepada saya meskipun tugas dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.				
30.	Pengawas kerja di perusahaan ini kurang bisa memahami karyawannya.				
31.	Tugas yang dibebankan oleh perusahaan tidak sesuai dengan penghasilan yang diberikan.				
32.	Penghasilan yang saya terima sama dengan penghasilan karyawan lain yang sering tidak hadir.				
33.	Saya merasa pekerjaan ini tidak menarik pekerjaan ini tidak banyak menuntut keahlian saya.				
34.	Saya tidak puas karena pekerjaan ini bukan bukan keahlian saya.				

NO.	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
35.	Saya tidak senang karena atasan banyak memberikan hukuman atau sanksi pada karyawan.				
36.	Adanya pengawas kerja membuat saya tidak bisa bekerja dengan baik.				
37.	Saya merasa tidak dihargai oleh rekan kerja saya.				
38.	Rekan kerja saya tidak pernah memberikan masukan atas pekerjaan yang telah saya lakukan.				
39.	Kebijakan promosi yang ada dalam perusahaan ini tidak adil.				
40.	Saya merasa kecewa dengan sistem pengembangan karier perusahaan ini.				
41.	Saya merasa nyaman dengan sistem penggajian yang ada pada perusahaan ini.				
42.	Saya bangga karena pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.				
43.	Saya senang karena pimpinan memiliki sikap yang baik pada karyawan.				
44.	Pengawas kerja di perusahaan ini selalu memberikan semangat kepada setiap karyawannya.				
45.	Saya menjalin keakraban dengan rekan kerja saya baik didalam maupun diluar perusahaan.				
46.	Rekan kerja di perusahaan ini sangat ramah kepada saya.				
47.	Perusahaan ini memberikan jalur karier yang jelas kepada karyawannya.				
48.	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karier.				

59	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	155	2								
60	2	2	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3	3	4	1	1	1	3	2	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	116	2
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	152	2		
62	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	129	2			
63	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	135	2			
64	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	137	2			
65	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	121	2				
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	144	2			
67	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3	124	2

Keterangan Kode Subjek:

- 1 : Karyawan Kontrak**
- 2 : Karyawan Tetap**



DATA VALID

No	Kepuasan Kerja																																Total	Kode Subjek								
	Aitem																																									
	1	2	5	6	7	8	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
1	3	3	3	1	2	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	1	1	1	3	2	3	1	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	91	1		
2	3	1	2	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	1	1	1	3	2	3	1	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95	1
3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	1	1	1	3	2	3	1	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	93	1	
4	2	3	4	1	2	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	1	1	1	3	2	3	1	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95	1	
5	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	97	1		
6	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	1	1	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	109	1		
7	2	3	4	2	4	1	2	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	1	1	1	3	2	3	1	3	1	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	98	1		
8	1	2	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	1	1	1	3	2	3	1	3	1	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	2	87	1		
9	2	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	1	1	1	3	2	3	1	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94	1		
10	2	4	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	105	1		
11	2	4	4	3	4	1	2	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	1	1	1	3	2	3	1	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	95	1		
12	3	3	2	4	4	1	2	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	1	1	1	3	2	3	1	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	94	1	
13	2	3	3	3	1	1	1	2	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	1	
14	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	98	1	
15	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	99	1
16	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	1	1	1	3	2	3	1	3	1	2	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	97	1		
17	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	94	1			
18	2	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	1	1	1	3	2	3	1	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94	1		
19	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	2	1	3	3	3	1	1	1	3	2	3	1	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86	1		
20	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	3	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	90	1		
21	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	94	1			
22	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	105	1		
23	2	2	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	87	1				
24	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95	1		
25	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	97	1			

UNIVERSITAS MEDAN AREA

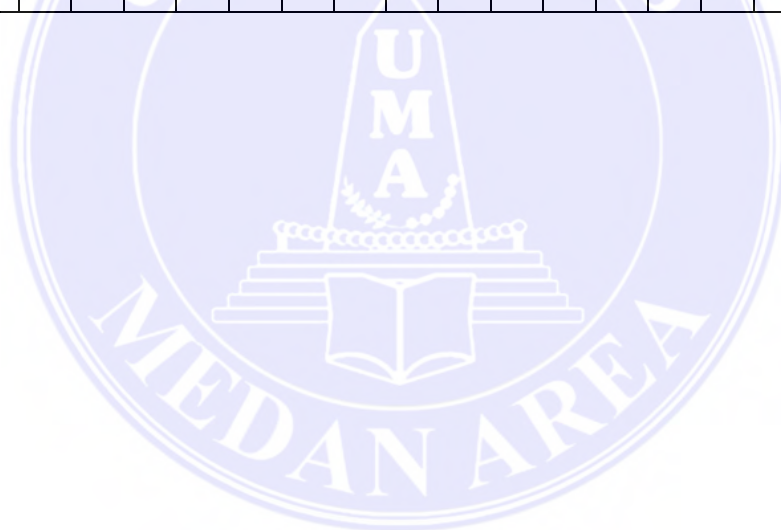
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113	2		
57	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	125	2		
58	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	122	2		
59	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	121	2				
60	2	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3	4	1	1	1	3	2	3	2	1	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	88	2
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	121	2		
62	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	102	2		
63	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	2	4	4	104	2		
64	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	2	4	4	105	2		
65	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	95	2	
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114	2		
67	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	96	2		

Keterangan Kode Subjek:

- 1 : Karyawan Kontrak
- 2 : Karyawan Tetap



LAMPIRAN C

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

```
RELIABILITY
/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6
aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13
aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20
aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27
aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34
aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40 aitem_41
aitem_42 aitem_43 aitem_44 aitem_45 aitem_46 aitem_47 aitem_48
/SCALE('Kepuasan Kerja') ALL /MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes	
Output Created	19-NOV-2020 22:01:57
Comments	
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input Definition of Missing Cases Used
Missing Value Handling	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40 aitem_41 aitem_42 aitem_43 aitem_44 aitem_45 aitem_46 aitem_47 aitem_48 /SCALE('Kepuasan Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Syntax	67
Resources	Processor Time 00:00:00,03 Elapsed Time 00:00:00,03

[DataSet0]

Scale: Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	67	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,907	48

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,33	,561	67
aitem_2	2,85	,469	67
aitem_3	3,12	,370	67
aitem_4	3,07	,401	67
aitem_5	3,09	,570	67
aitem_6	2,91	,543	67
aitem_7	3,18	,520	67
aitem_8	3,12	,616	67
aitem_9	2,69	,528	67
aitem_10	2,42	,607	67
aitem_11	2,91	,514	67
aitem_12	3,00	,302	67
aitem_13	3,03	,388	67
aitem_14	3,01	,325	67
aitem_15	3,03	,425	67
aitem_16	2,57	,821	67
aitem_17	2,36	,667	67
aitem_18	2,73	,592	67
aitem_19	2,97	,460	67
aitem_20	2,99	,369	67
aitem_21	2,81	,500	67
aitem_22	2,84	,480	67
aitem_23	2,31	,583	67
aitem_24	2,87	,548	67
aitem_25	2,51	,660	67
aitem_26	3,00	,426	67
aitem_27	3,09	,379	67
aitem_28	3,04	,323	67
aitem_29	2,94	,343	67
aitem_30	2,93	,401	67
aitem_31	2,72	,545	67
aitem_32	2,94	,457	67
aitem_33	2,96	,442	67
aitem_34	3,01	,369	67
aitem_35	3,00	,426	67
aitem_36	3,03	,347	67
aitem_37	3,13	,385	67
aitem_38	3,03	,388	67
aitem_39	2,82	,650	67
aitem_40	2,81	,557	67

aitem_41	2,75	,503	67
aitem_42	2,73	,539	67
aitem_43	3,04	,367	67
aitem_44	2,96	,367	67
aitem_45	3,15	,359	67
aitem_46	3,10	,394	67
aitem_47	3,13	,344	67
aitem_48	3,09	,379	67

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	136,78	93,510	,502	,903
aitem_2	136,25	94,950	,450	,904
aitem_3	135,99	97,530	,220	,906
aitem_4	136,03	97,181	,245	,906
aitem_5	136,01	93,742	,472	,904
aitem_6	136,19	93,310	,541	,903
aitem_7	135,93	96,191	,376	,906
aitem_8	135,99	94,833	,339	,906
aitem_9	136,42	93,247	,564	,903
aitem_10	136,69	101,309	-,197	,913
aitem_11	136,19	94,189	,483	,904
aitem_12	136,10	96,640	,429	,905
aitem_13	136,07	95,131	,528	,904
aitem_14	136,09	96,113	,479	,904
aitem_15	136,07	96,555	,304	,906
aitem_16	136,54	93,071	,349	,907
aitem_17	136,75	92,192	,518	,903
aitem_18	136,37	92,237	,588	,902
aitem_19	136,13	96,209	,317	,906
aitem_20	136,12	97,743	,192	,907
aitem_21	136,30	94,849	,429	,904
aitem_22	136,27	94,745	,461	,904
aitem_23	136,79	93,592	,474	,904
aitem_24	136,24	95,639	,312	,906
aitem_25	136,60	91,426	,588	,902
aitem_26	136,10	96,943	,256	,906
aitem_27	136,01	96,015	,420	,905
aitem_28	136,06	96,421	,434	,905
aitem_29	136,16	95,079	,610	,903
aitem_30	136,18	94,998	,526	,904
aitem_31	136,39	93,483	,521	,903
aitem_32	136,16	96,503	,386	,906
aitem_33	136,15	95,523	,412	,905
aitem_34	136,09	95,477	,508	,904
aitem_35	136,10	94,701	,529	,903
aitem_36	136,07	98,009	,167	,907
aitem_37	135,97	95,363	,501	,904
aitem_38	136,07	95,555	,471	,904
aitem_39	136,28	92,630	,498	,903
aitem_40	136,30	92,364	,617	,902
aitem_41	136,36	92,809	,641	,902
aitem_42	136,37	95,147	,365	,905
aitem_43	136,06	96,299	,395	,905
aitem_44	136,15	96,311	,394	,905
aitem_45	135,96	98,437	,100	,907
aitem_46	136,00	98,091	,132	,907
aitem_47	135,97	97,969	,175	,907
aitem_48	136,01	97,621	,202	,907

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
139,10	99,277	9,964	48



LAMPIRAN D

UJI NORMALITAS

```

NPAR TESTS
  /K-S (NORMAL) =Y
  /STATISTICS DESCRIPTIVES
  /MISSING ANALYSIS.
    
```

NPar Tests

Notes	
Output Created	29-NOV-2020 15:37:17
Comments	
Input	Data Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 67 File Definition of Missing Cases Used
Missing Value Handling	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time 00:00:00,03 Elapsed Time 00:00:00,03 Number of Cases Allowed ^a 196608

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Kepuasan Kerja	67	103,49	12,442	72	135

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	103,49
	Std. Deviation	12,442
	Absolute	,103
Most Extreme Differences	Positive	,103
	Negative	-,074
Kolmogorov-Smirnov Z		,846
Asymp. Sig. (2-tailed)		,471

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN E

UJI HOMOGENITAS

```
ONEWAY Y BY X
  /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY
  /MISSING ANALYSIS.
```

Oneway

Notes	
Output Created	29-NOV-2020 15:38:12
Comments	
Input	Data Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 67 File Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis. ONEWAY Y BY X /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY /MISSING ANALYSIS.
Syntax	
Resources	Processor Time 00:00:00,02 Elapsed Time 00:00:00,03

[DataSet1]

Descriptives

Kepuasan Kerja

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean
					Lower Bound
Karyawan Kontrak	27	94,04	7,008	1,349	91,26
Karyawan Tetap	40	109,88	11,205	1,772	106,29
Total	67	103,49	12,442	1,520	100,46

Descriptives

Kepuasan Kerja

	95% Confidence Interval for Mean	Minimum	Maximum
	Upper Bound		
Karyawan Kontrak	96,81	72	109
Karyawan Tetap	113,46	80	135
Total	106,53	72	135

Test of Homogeneity of Variances

Kepuasan Kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
4,370	1	65	,237


ANOVA

Kepuasan Kerja

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4043,408	1	4043,408	42,574	,000
Within Groups	6173,338	65	94,974		
Total	10216,746	66			

LAMPIRAN F

SURAT PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kalam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7380168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sel Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 564/FPSI/01.10/XI/2020 Medan, 3 November 2020
 Lampiran : -
 Hal : Pengambilan Data

Yth. Kabag Umum & SDM
PDAM Tirta Deli Kab. Deli Serdang
 Di
 Tempat

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


Nama : Dara Citra Desvira
 NPM : 138600178
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PDAM Tirta Deli Kab. Deli Serdang, Jl. Tirta Deli No. 1 Lubuk Pakam, Kab. Deli Serdang guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Perbedaan Tingkat Kepuasan Kerja Antara Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak Di PDAM Tirta Deli Kab. Deli Serdang*".

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 Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.


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



Wati Dekan Bidang Akademik,
 Alifita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA DELI

Jl. Tirta Deli No : 01 Komplek Kantor Bupati Deli Serdang - Lubuk Pakam Telepon : (061) 7952911
 Kode Pos : 20514, e-mail : pdamtirtadeli@yahoo.co.id, Website : www.tirtadeli.co.id



Lubuk Pakam, 05 Nopember 2020

Nomor : 895.4/351/PDAM-TD/DS/XI/2020
 Perihal : **Pemberitahuan**

Kepada Yth :
Dekan Universitas Medan Area
 Fakultas Psikologi
 Di
 Medan

Sehubungan dengan surat Sdra. Nomor : 564/FPSI/01.10/XI/2020 tanggal : 03 Nopember 2020
 Perihal : Pengambilan Data atas mahasiswa jurusan Psikologi yang namanya tercantum dibawah ini :

No.	Nama	NIM
I	Dara Citra Desvira	138600178

dengan ini kami beritahukan kepada Sdra. pada prinsipnya kami menyetujui melaksanakan Pengambilan Data tersebut di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Untuk selanjutnya pelaksanaan pengambilan data tersebut di Kantor Pusat PDAM Tirta Deli Lubuk Pakam.

Demikian hal ini disampaikan, untuk dapat dilaksanakan.



PDAM Tirta Deli
 Kabupaten Deli Serdang
I. Batara Imbrahdjaya Nst
 Direktur

Tembusan :
 1. Mahasiswa Yang Bersangkutan
 2. Arsip

