



REPUBLIK INDONESIA
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

SURAT PENDAFTARAN CIPTAAN

Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, berdasarkan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2002 tentang Hak Cipta yaitu Undang-Undang tentang perlindungan ciptaan di bidang ilmu pengetahuan, seni dan sastra (tidak melindungi hak kekayaan intelektual lainnya), dengan ini menerangkan bahwa hal-hal tersebut di bawah ini telah terdaftar dalam Daftar Umum Ciptaan:

- I. Nomor dan tanggal permohonan : C00201304036, 13 September 2013
- II. Pencipta
Nama : **P. TOMMY Y. S. SUYASA**
Alamat : Jalan Kertanegara No.19 Rt.002 Rw.004
Kel. Selong, Kec. Kebayoran Baru
Jakarta Selatan 12110.
Kewarganegaraan : Indonesia
- III. Pemegang Hak Cipta
Nama : **P. TOMMY Y. S. SUYASA**
Alamat : Jalan Kertanegara No.19 Rt.002 Rw.004
Kel. Selong, Kec. Kebayoran Baru
Jakarta Selatan 12110.
Kewarganegaraan : Indonesia
- IV. Jenis Ciptaan : Karya Tulis
- V. Judul Ciptaan : **ALAT UKUR KEPUASAN KERJA KARYAWAN**
- VI. Tanggal dan tempat diumumkan : 10 Agustus 2007, di Yogyakarta
untuk pertama kali di wilayah
Indonesia atau di luar wilayah
Indonesia
- VII. Jangka waktu perlindungan : Berlaku selama hidup Pencipta dan terus berlangsung
hingga 50 (lima puluh) tahun setelah Pencipta
meninggal dunia.
- VIII. Nomor pendaftaran : 067021

Pendaftaran Ciptaan dalam Daftar Umum Ciptaan tidak mengandung arti sebagai pengesahan atas isi, arti, maksud, atau bentuk dari Ciptaan yang didaftar, Direktorat Jenderal yang menyelenggarakan pendaftaran Ciptaan tidak bertanggung jawab atas isi, arti, maksud, atau bentuk dari Ciptaan yang terdaftar. (Pasal 36 dan Penjelasan Pasal 36 Undang-undang Nomor 19 Tahun 2002 Tentang Hak Cipta)

Jakarta, 25 Februari 2014

a.n. MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA
DIREKTUR JENDERAL HAK KEKAYAAN INTELEKTUAL
u.b.

DIREKTUR HAK CIPTA, DESAIN INDUSTRI,
DESAIN TATA LETAK SIRKUIT TERPADU, DAN RAHASIA DAGANG

Yuslisar Ningsih, S.H., M.H.
NIP. 195511291982032001

2012-01-000008928

Pendahuluan

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

Saat ini, berbagai literatur menjelaskan definisi mengenai kepuasan kerja. Menurut Robbins (1996), kepuasan kerja adalah penilaian seseorang terhadap puas atau tidak puasnya individu terhadap pekerjaannya. Riggio (2000) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan sikap positif atau negatif terhadap suatu pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya (Munandar, 2001). Menurut Greenberg dan Baron (1997), kepuasan kerja adalah penilaian seseorang secara kognitif, dan afektif terhadap pekerjaannya. Suyasa (2001) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah pernyataan sikap yang menunjukkan ukuran atau tingkat pemikiran setuju - tidak setuju, perasaan senang - tidak senang, suka - tidak suka maupun perasaan positif - negatif dari pekerja terhadap pekerjaannya, sebagai hasil dari evaluasi terhadap pengalaman kerja yang didasarkan pada berbagai aspek pekerjaan.

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

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

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

Social influence theory didasarkan pada teori dari Bandura (Berry, 1997). Kepuasan kerja terbentuk dari persepsi seberapa jauh keinginan-keinginan yang dimiliki karyawan dapat terpenuhi dari pekerjaannya. Pendekatan *social influence theory* menyatakan bahwa persepsi terhadap keinginan-keinginan yang dimiliki karyawan sebagai individu, tidak terlepas dari pengaruh sosial. Individu mengamati seberapa jauh orang lain memperoleh dan tidak memperoleh apa yang diinginkannya. Individu mengamati bahwa ada keinginan-keinginan yang mudah dicapai dan ada keinginan-keinginan yang sulit diperoleh. Teori ini relevan dengan

salah satu aspek dalam *equity theory*, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dihasilkan dari perbandingan individu dengan orang lain. Individu akan membandingkan apa yang diperoleh dirinya dengan apa yang diperoleh oleh orang lain, baik di dalam lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja, dengan pekerjaan yang sama. Individu cenderung lebih puas, bila hasil perbandingan tersebut menunjukkan bahwa apa yang diperoleh dirinya lebih besar dibandingkan dengan apa yang diperoleh orang lain, pada pekerjaan yang relatif sama.

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

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

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

Pengukuran Kepuasan Kerja

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

Pengukuran kepuasan kerja yang dikembangkan pada tahun 1954 tersebut, terdiri dari 129 butir. Butir-butir tersebut mengukur kepuasan kerja terhadap kondisi pekerjaan, termasuk sikap terhadap faktor-faktor sosial, seperti sikap terhadap rekan kerja (lingkungan) dan sikap terhadap lingkungan di rumah. Penulis kurang mendapatkan informasi yang cukup lengkap mengenai apa yang dimaksud dengan kondisi pekerjaan yang dimaksud oleh Roy. Pada artikel yang ditulis oleh Roy sendiri, Roy kurang menjelaskannya. Dengan demikian penulis

mengambil kesimpulan bahwa pengukuran kepuasan kerja pada saat itu, bersifat kurang mendetil. Pengukuran kepuasan kerja pada saat itu kurang merumuskan aspek-aspek/*facet* dari kondisi pekerjaan yang menjadi sumber kepuasan kerja.

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

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

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

Metode Alternatif Pengukuran Kepuasan Kerja

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

Dua konsep yang menjadi dasar pemikiran metode alternatif pengukuran kepuasan kerja oleh Suyasa adalah: a) kepuasan kerja dibentuk oleh banyak aspek/*multi facet*; b) kepuasan kerja dibentuk melalui proses persepsi antara kepentingan dari suatu kebutuhan dan pemenuhan kebutuhan tersebut. Konsep pertama, bahwa kepuasan kerja dibentuk oleh banyak aspek/*multi facet*, merupakan adopsi dari alat ukur yang dipergunakan oleh Mueller dan Mulinge (1998), yang pada hakekatnya merupakan pengembangan dari MSQ dan JDI. Jumlah aspek/*facet* yang dipergunakan dalam metode alternatif pengukuran kepuasan kerja ini berjumlah 19. Dari kesembilan-belas aspek tersebut, dikategorikan ke dalam 4 kelompok, yaitu: *intrinsic reward, organizational extrinsic reward, social extrinsic reward, dan convenience extrinsic cost*. Aspek/*facet* yang tergolong dalam faktor *intrinsic reward* berjumlah tujuh sub-dimensi, yaitu:

participation in decision making, autonomy, upward communication, task significance, distributive justice, career growth, dan task variety. Aspek/facet yang tergolong dalam faktor *organizational extrinsic reward* berjumlah empat sub-dimensi, yaitu: *pay, fringe benefits, dan promotional opportunity.* Aspek/facet yang tergolong dalam faktor *social extrinsic reward* berjumlah empat sub-dimensi, yaitu: *job security, supervisory support, co-worker support, dan group cohesion.* Terakhir adalah aspek/facet yang tergolong dalam faktor *convenience extrinsic cost*, berjumlah lima sub-dimensi. Faktor *convenience extrinsic cost* tersebut bersifat menurunkan kepuasan kerja. Kelima sub-dimensi dalam faktor tersebut adalah: *work overload, role ambiguity, role conflict, resource inadequacy, dan inadequate socialization practices.*

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

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

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

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

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

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

Dalam paper ini, Suyasa menampilkan beberapa contoh butir dari metode alternatif dalam pengukuran kepuasan kerja. Contoh butir yang ditampilkan, diambil dari beberapa butir yang mengukur aspek/facet: *participation in decision making, autonomy, promotional*

opportunity, *supervisory support*, dan *work-overload* (lih. Tabel No. 1). Dalam setiap butir, terdapat lima pilihan jawaban, yaitu: sangat tidak sesuai, tidak sesuai, ragu-ragu, sesuai, dan sangat sesuai.

Validitas dan Reliabilitas

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

Tabel No. 1

Contoh Butir Pernyataan di dalam Metode Alternatif Pengukuran Kepuasan Kerja

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

Pada studi yang dilakukan oleh Yuvi (2007), tampak bahwa alat ukur metode alternatif kepuasan kerja ini memiliki *construct validity (distinct group evidence)* berdasarkan level jabatan) pada aspek *participation in decision making*, *upward communication*, *distributive justice*, *task variety* dan *inadequate socialization*. Berdasarkan level jabatan, didapatkan hasil bahwa ada perbedaan yang signifikan dalam hal *participation in decision making*, $F(2,91) =$

3.646, $p < .05$. Kepuasan kerja paling tinggi pada aspek *participation in decision making* ada pada level manajer ($M=2.91$, $SD=.289$), diikuti oleh level supervisor ($M=2.69$, $SD=.963$) dan terakhir pada level staf ($M=2.17$, $SD=.697$).

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

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

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

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

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

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

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

Simpulan dan Saran

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

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

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

DAFTAR PUSTAKA

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

Pilihan Jawaban (KETERANGAN)				
STS	TS	RR	S	SS
Sangat Tidak Sesuai	Tidak Sesuai	Ragu-ragu	Sesuai	Sangat Sesuai

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
1	Saya ingin mempelajari/ mengembangkan ketrampilan baru.	STS	TS	RR	S	SS
2	Seharusnya para karyawan memperoleh informasi yang terkait dengan tugasnya secara jelas dan langsung dari pimpinan perusahaan.	STS	TS	RR	S	SS
3	Saya membutuhkan dukungan dari rekan-rekan sekerja saya.	STS	TS	RR	S	SS
4	Saya membutuhkan sarana pendukung yang terkait dengan pekerjaan yang saya kerjakan.	STS	TS	RR	S	SS
5	Saya ingin agar rekan-rekan sekerja saya dapat menerima saran/aspirasi saya.	STS	TS	RR	S	SS
6	Saya memerlukan berbagai fasilitas/sarana yang dapat meningkatkan kualitas kerja saya.	STS	TS	RR	S	SS
7	Saya sebenarnya tidak mau menjalankan peran yang merupakan tugas/tanggung jawab dari rekan kerja saya.	STS	TS	RR	S	SS
8	Saya ingin meningkatkan karir saya.	STS	TS	RR	S	SS
9	Pengembangan pengetahuan adalah hal yang saya perlukan.	STS	TS	RR	S	SS
10	Kesesuaian antara gaji yang diterima dengan gaji yang diharapkan, bagi saya adalah hal yang penting.	STS	TS	RR	S	SS
11	Keterlibatan karyawan untuk memberikan masukan/ide sebelum menetapkan kebijakan perusahaan, adalah hal yang penting.	STS	TS	RR	S	SS
12	Saya membutuhkan bantuan fasilitas yang menunjang proses pengerjaan tugas saya.	STS	TS	RR	S	SS
13	Saya ingin perusahaan memberikan saya kesempatan untuk pengembangan diri.	STS	TS	RR	S	SS
14	Tidur terlalu larut/malam karena harus mengerjakan tugas-tugas kantor adalah hal yang sebenarnya tidak saya inginkan.	STS	TS	RR	S	SS
15	Saya menganggap perlu adanya batasan-batasan dalam bergaul di antara sesama karyawan di lingkungan perusahaan.	STS	TS	RR	S	SS
16	Bagi saya, kesempatan untuk tetap bekerja di perusahaan ini adalah hal yang penting.	STS	TS	RR	S	SS
17	Dukungan moril dari pimpinan perusahaan merupakan hal yang penting bagi saya.	STS	TS	RR	S	SS
18	Saya tidak ingin mengerjakan sesuatu yang berada di luar tugas/tanggung jawab saya.	STS	TS	RR	S	SS
19	Saya sebenarnya tidak ingin tugas/pekerjaan rekan saya dilimpahkan kepada saya.	STS	TS	RR	S	SS
20	Saya sangat ingin memiliki profesi yang penting di mata masyarakat.	STS	TS	RR	S	SS
21	Peningkatan jenjang karir di perusahaan ini adalah hal yang penting bagi saya.	STS	TS	RR	S	SS
22	Saya senang dengan pekerjaan yang menuntut penguasaan berbagai pengetahuan, ketrampilan dan keahlian.	STS	TS	RR	S	SS
23	Kejelasan informasi yang berhubungan dengan tugas-tugas karyawan adalah hal yang penting bagi saya.	STS	TS	RR	S	SS
24	Saya sebenarnya kurang senang menerima tugas-tugas dari kantor, karena saya anggap menyita terlalu banyak waktu.	STS	TS	RR	S	SS
25	Saya ingin agar atasan/pimpinan perusahaan dapat menerima saran/aspirasi saya.	STS	TS	RR	S	SS

26	Jaminan dari pihak perusahaan bahwa saya tidak akan diberhentikan dari pekerjaan adalah hal yang penting.	STS	TS	RR	S	SS
27	Saya ingin agar semua warga perusahaan mematuhi aturan yang berlaku di lingkungan perusahaan.	STS	TS	RR	S	SS
28	Keyakinan bahwa sebagai karyawan, saya akan tetap bekerja di perusahaan ini, adalah hal yang penting bagi saya.	STS	TS	RR	S	SS
29	Dikutsertakan dalam menentukan kebijakan perusahaan adalah hal yang menyenangkan.	STS	TS	RR	S	SS
30	Saya membutuhkan dukungan dari atasan/pimpinan perusahaan.	STS	TS	RR	S	SS
31	Dukungan moral dari rekan-rekan sekerja merupakan hal yang penting bagi saya.	STS	TS	RR	S	SS
32	Saya ingin agar pihak perusahaan memberikan penghargaan atas jenjang pendidikan yang saya miliki.	STS	TS	RR	S	SS
33	Kebebasan dalam menentukan metode bekerja yang akan digunakan adalah hal yang penting.	STS	TS	RR	S	SS
34	Tunjangan kesehatan penting artinya bagi saya.	STS	TS	RR	S	SS
35	Pemberian wewenang secara penuh kepada karyawan, untuk menentukan segala sesuatu di dalam proses bekerja, adalah hal yang penting.	STS	TS	RR	S	SS
36	Saya tidak mengharapkan kerancuan tugas-tugas/job-desc .	STS	TS	RR	S	SS
37	Mengerjakan pekerjaan dengan mengorbankan waktu istirahat adalah tidak baik.	STS	TS	RR	S	SS
38	Kemauan atasan/pimpinan perusahaan untuk mendengar keluhan kesah saya adalah hal yang sangat saya butuhkan.	STS	TS	RR	S	SS
39	Menyisihkan sebagian dari gaji/penghasilan untuk ditabung, adalah hal yang penting.	STS	TS	RR	S	SS
40	Saya sebenarnya ingin menolak untuk melakukan sesuatu yang berada di luar tugas/tanggung jawab saya.	STS	TS	RR	S	SS
41	Saya merasa bahwa atasan perlu menerima pendapat saya.	STS	TS	RR	S	SS
42	Suasana keakraban di antara para karyawan, sangat perlu ditumbuhkan dan dikembangkan.	STS	TS	RR	S	SS
43	Di antara para karyawan sangat perlu dijalin rasa kekompakan.	STS	TS	RR	S	SS
44	Saya menghindari jam kerja yang panjang.	STS	TS	RR	S	SS
45	Penyampaian informasi yang terkait dengan tugas-tugas sebaiknya jangan sampai membingungkan.	STS	TS	RR	S	SS
46	Pemberian kebebasan kepada karyawan dalam menentukan cara bekerja adalah hal yang penting.	STS	TS	RR	S	SS
47	Saya sangat menginginkan pekerjaan yang cukup menantang (membuat saya bersemangat).	STS	TS	RR	S	SS
48	Kemauan rekan-rekan sekerja untuk mendengar keluhan kesah saya adalah hal yang sangat saya butuhkan.	STS	TS	RR	S	SS
49	Ketika sedang menghadapi kesulitan, dukungan pimpinan adalah hal yang saya butuhkan.	STS	TS	RR	S	SS
50	Penyampaian informasi sebaiknya dilakukan dengan sejelas-jelasnya supaya dapat dipahami oleh semua karyawan.	STS	TS	RR	S	SS
51	Saya berharap kompensasi yang diberikan pihak perusahaan sesuai dengan besarnya usaha yang saya keluarkan.	STS	TS	RR	S	SS
52	Saya membutuhkan kepastian dari pihak perusahaan bahwa saya akan tetap bekerja di perusahaan ini.	STS	TS	RR	S	SS

53	Salah satu hal yang saya inginkan dalam pekerjaan, yaitu tugas-tugas yang ada cenderung tidak monoton (tidak mengulang-ngulang).	STS	TS	RR	S	SS
54	Dapat berbincang-bincang dengan atasan adalah hal yang penting/perlu bagi saya.	STS	TS	RR	S	SS
55	Saya sangat membutuhkan tunjangan untuk perumahan.	STS	TS	RR	S	SS
56	Karyawan membutuhkan peralatan yang memadai dalam menjalankan tugasnya.	STS	TS	RR	S	SS
57	Dianggap/dipandang sebagai orang yang memiliki pekerjaan yang berpengaruh pada kehidupan bangsa adalah hal yang sangat saya harapkan.	STS	TS	RR	S	SS
58	Saya menginginkan pekerjaan yang dipandang mulia di mata masyarakat.	STS	TS	RR	S	SS
59	Kebebasan dalam menentukan metode yang akan diterapkan dalam bekerja adalah hal yang penting.	STS	TS	RR	S	SS
60	Acara-acara kebersamaan di antara para karyawan adalah hal yang perlu dilaksanakan secara rutin.	STS	TS	RR	S	SS
61	Saya mengharapkan perusahaan menyediakan sarana yang dapat menunjang pekerjaan saya.	STS	TS	RR	S	SS
62	Kesempatan untuk dipromosikan/naik pangkat adalah hal yang penting bagi saya.	STS	TS	RR	S	SS
63	Peningkatan kompetensi adalah hal yang sangat penting bagi saya.	STS	TS	RR	S	SS
64	Saya membutuhkan tunjangan <i>transport/kendaraan</i> .	STS	TS	RR	S	SS
65	Tunjangan suami/istri dan anak, sangat saya butuhkan.	STS	TS	RR	S	SS
66	Dapat mendiskusikan suatu masalah kepada atasan adalah hal yang penting/perlu bagi saya.	STS	TS	RR	S	SS
67	Kebebasan dalam menentukan cara saya bekerja adalah hal yang penting.	STS	TS	RR	S	SS
68	Saya ingin agar pihak perusahaan memberikan penghargaan kepada saya, atas pengorbanan saya.	STS	TS	RR	S	SS
69	Suasana saling bekerja sama di antara para karyawan adalah hal yang penting bagi saya.	STS	TS	RR	S	SS
70	Bagi saya, kesempatan naik pangkat adalah hal penting.	STS	TS	RR	S	SS
71	Saya sangat menyukai pekerjaan yang memiliki tugas-tugas yang bervariasi (tidak membosankan).	STS	TS	RR	S	SS
72	Memiliki profesi yang berguna di mata masyarakat adalah hal yang penting bagi saya.	STS	TS	RR	S	SS
73	Mengonsultasikan sesuatu yang saya alami kepada atasan adalah hal yang penting/perlu.	STS	TS	RR	S	SS
74	Menurut saya ikut serta dalam menentukan keputusan adalah hal yang penting.	STS	TS	RR	S	SS
75	Saya merasa puas bila saran saya didengar dalam forum karyawan.	STS	TS	RR	S	SS
76	Ketika sedang menghadapi kesulitan, dukungan rekan-rekan sekerja adalah hal yang saya butuhkan.	STS	TS	RR	S	SS
77	Kalau boleh memilih, saya tidak ingin membawa pulang/mengerjakan tugas-tugas dengan waktu yang berlebihan/ekstra waktu.	STS	TS	RR	S	SS
78	Saya mengutamakan pekerjaan yang sifatnya tidak membosankan.	STS	TS	RR	S	SS
79	Saya ingin agar pihak perusahaan menghargai pengalaman yang saya miliki.	STS	TS	RR	S	SS
80	Menurut saya, perlu dikembangkan suasana kerja kekeluargaan di antara sesama karyawan.	STS	TS	RR	S	SS
81	Saya tidak mau melakukan tugas-tugas yang sebenarnya adalah tugas rekan saya.	STS	TS	RR	S	SS
82	Penerapan norma kesopanan di antara warga perusahaan adalah hal yang penting.	STS	TS	RR	S	SS
83	Kepuasan terhadap gaji yang saya terima adalah hal yang sangat penting.	STS	TS	RR	S	SS

84	Menurut saya, warga perusahaan perlu menegakkan aturan/norma yang ada.	STS	TS	RR	S	SS
85	Saya ingin agar atasan memiliki waktu untuk bertukar pikiran dengan saya.	STS	TS	RR	S	SS
86	Saya sangat membutuhkan jaminan dari pihak perusahaan bahwa status saya sebagai karyawan di perusahaan ini adalah tetap.	STS	TS	RR	S	SS
87	Saya berharap kompensasi yang diberikan pihak perusahaan sesuai dengan hasil kerja saya.	STS	TS	RR	S	SS
88	Kemampuan gaji yang diterima untuk membeli/memenuhi kebutuhan hidup adalah hal yang penting.	STS	TS	RR	S	SS
89	Jumlah gaji yang diterima harus didasarkan pada banyaknya beban tugas yang dimiliki.	STS	TS	RR	S	SS
90	Peluang mengembangkan karir adalah hal yang penting bagi saya.	STS	TS	RR	S	SS
91	Karyawan perlu mendapat berbagai tunjangan selain gaji pokok.	STS	TS	RR	S	SS
92	Rekan-rekan kerja saya perlu mendengarkan pendapat yang saya kemukakan pada saat rapat.	STS	TS	RR	S	SS
93	Di perusahaan ini perlu ditegakkan norma-norma di antara karyawan-karyawannya.	STS	TS	RR	S	SS
94	Peningkatan keahlian adalah hal yang sangat penting bagi saya.	STS	TS	RR	S	SS
95	Saya sangat ingin memajukan kehidupan bangsa.	STS	TS	RR	S	SS
96	Saya dapat menyisihkan sebagian dari gaji yang saya terima untuk ditabung.	STS	TS	RR	S	SS
97	Perusahaan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan pengetahuan saya.	STS	TS	RR	S	SS
98	Saya diberikan kebebasan untuk menentukan cara bekerja.	STS	TS	RR	S	SS
99	Kesempatan untuk dipromosikan/naik pangkat di perusahaan ini, terbuka bagi saya.	STS	TS	RR	S	SS
100	Masyarakat menganggap saya sebagai orang yang memiliki pekerjaan yang berpengaruh pada kehidupan bangsa.	STS	TS	RR	S	SS
101	Saya mendapat tunjangan untuk suami/istri dan anak.	STS	TS	RR	S	SS
102	Saya mendapat berbagai tunjangan selain gaji pokok.	STS	TS	RR	S	SS
103	Seringkali saya diminta melakukan tugas-tugas yang sebenarnya tugas rekan saya.	STS	TS	RR	S	SS
104	Pihak perusahaan memberikan kepastian bahwa saya tetap akan bekerja di perusahaan ini.	STS	TS	RR	S	SS
105	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan harapan saya.	STS	TS	RR	S	SS
106	Saya sering memperoleh informasi yang terkait dengan tugas-tugas saya secara jelas dan langsung dari atasan saya.	STS	TS	RR	S	SS
107	Saya menilai pihak perusahaan telah memberikan penghargaan atas pengorbanan saya.	STS	TS	RR	S	SS
108	Menurut saya, pekerjaan saya memiliki tugas-tugas yang cukup menantang (membuat saya bersemangat).	STS	TS	RR	S	SS
109	Bantuan fasilitas yang menunjang pekerjaan saya, kurang tersedia dengan baik.	STS	TS	RR	S	SS
110	Saya sering diminta menjalankan peran yang sebenarnya merupakan tugas/tanggung jawab dari rekan saya.	STS	TS	RR	S	SS
111	Saya yakin bahwa saya tidak akan diberhentikan dari pekerjaan saya.	STS	TS	RR	S	SS
112	Saya memperoleh kebebasan untuk menentukan cara saya bekerja.	STS	TS	RR	S	SS
113	Saya dapat peningkatan jenjang karir di perusahaan ini.	STS	TS	RR	S	SS
114	Atasan/pimpinan perusahaan mau mendengar keluh kesah saya.	STS	TS	RR	S	SS

115	Pekerjaan saya menuntut penguasaan dalam berbagai pengetahuan, ketrampilan dan keahlian.	STS	TS	RR	S	SS
116	Rekan-rekan sekerja saya mau mendengar keluh kesah saya.	STS	TS	RR	S	SS
117	Kompensasi yang saya terima sudah sesuai dengan hasil kerja saya.	STS	TS	RR	S	SS
118	Pihak perusahaan memberikan kesempatan pada saya untuk mengembangkan keahlian.	STS	TS	RR	S	SS
119	Perusahaan melibatkan saya untuk memberi masukan/ide sebelum menetapkan kebijakan perusahaan.	STS	TS	RR	S	SS
120	Ada jaminan dari pihak perusahaan bahwa status saya di perusahaan ini adalah tetap (tidak akan diberhentikan sewaktu-waktu).	STS	TS	RR	S	SS
121	Rekan-rekan sekerja saya selalu memberikan dukungan saat saya sedang dilanda kesulitan.	STS	TS	RR	S	SS
122	Menurut saya, informasi yang berhubungan dengan tugas-tugas para karyawan sudah cukup jelas disosialisasikan.	STS	TS	RR	S	SS
123	Gaji yang saya peroleh cukup untuk membeli/memenuhi kebutuhan hidup saya.	STS	TS	RR	S	SS
124	Perusahaan kurang menyediakan sarana yang dapat menunjang pekerjaan saya.	STS	TS	RR	S	SS
125	Norma-norma di antara warga perusahaan belum ditegakkan secara baik.	STS	TS	RR	S	SS
126	Perusahaan mendukung saya untuk mengikuti kegiatan pengembangan diri.	STS	TS	RR	S	SS
127	Informasi yang terkait dengan tugas-tugas yang harus saya kerjakan seringkali membingungkan.	STS	TS	RR	S	SS
128	Seringkali saya tidur terlalu larut/malam karena harus mengerjakan tugas-tugas kantor.	STS	TS	RR	S	SS
129	Di perusahaan ini, terdapat peluang untuk mengembangkan karir.	STS	TS	RR	S	SS
130	Pekerjaan saya adalah pekerjaan yang mulia.	STS	TS	RR	S	SS
131	Pekerjaan saya memiliki tugas-tugas yang cenderung tidak monoton (tidak mengulang-ngulang/dan tidak membosankan).	STS	TS	RR	S	SS
132	Di perusahaan ini, saya mendapatkan kesempatan untuk naik pangkat.	STS	TS	RR	S	SS
133	Saya mendapat tunjangan <i>transport/kendaraan</i> .	STS	TS	RR	S	SS
134	Jumlah gaji yang saya terima sudah sesuai dengan banyaknya beban tugas yang saya miliki.	STS	TS	RR	S	SS
135	Kompensasi yang saya terima sudah sesuai dengan usaha yang saya keluarkan.	STS	TS	RR	S	SS
136	Di perusahaan ini sangat dirasakan adanya kekompakan di antara para karyawan.	STS	TS	RR	S	SS
137	Saya memperoleh kebebasan untuk menentukan metode bekerja yang akan saya gunakan.	STS	TS	RR	S	SS
138	Sering kali tugas rekan-rekan saya dilimpahkan kepada saya.	STS	TS	RR	S	SS
139	Di perusahaan tempat saya bekerja, selalu dilaksanakan acara-acara kebersamaan di antara para karyawan secara rutin.	STS	TS	RR	S	SS
140	Atasan/pimpinan perusahaan cenderung menerima saran/aspirasi yang saya utarakan.	STS	TS	RR	S	SS
141	Pekerjaan saya memegang peranan yang penting dalam memajukan kehidupan bangsa.	STS	TS	RR	S	SS
142	Atasan memiliki waktu untuk mendiskusikan segala permasalahan.	STS	TS	RR	S	SS
143	Saya mengalami tumpang tindih peran, dalam menjalankan tugas-tugas saya.	STS	TS	RR	S	SS
144	Pihak perusahaan menghargai saya berdasarkan pengalaman yang saya miliki.	STS	TS	RR	S	SS

145	Peralatan yang menunjang pelaksanaan tugas-tugas saya, kurang tersedia dengan baik.	STS	TS	RR	S	SS
146	Atasan memiliki waktu untuk berbincang-bincang dengan saya.	STS	TS	RR	S	SS
147	Warga perusahaan belum menegakkan aturan/norma-norma yang ada.	STS	TS	RR	S	SS
148	Pimpinan perusahaan selalu memberikan dukungan saat saya sedang dilanda kesulitan.	STS	TS	RR	S	SS
149	Pihak perusahaan menghargai saya berdasarkan jenjang pendidikan yang saya miliki.	STS	TS	RR	S	SS
150	Saya mendapat dukungan moril dari rekan-rekan sekerja saya.	STS	TS	RR	S	SS
151	Atasan memiliki waktu untuk bertukar pikiran dengan saya.	STS	TS	RR	S	SS
152	Menurut saya, pekerjaan saya memiliki tugas-tugas yang bervariasi (tidak membosankan).	STS	TS	RR	S	SS
153	Seringkali saya mengerjakan pekerjaan kantor dengan mengorbankan waktu istirahat.	STS	TS	RR	S	SS
154	Saya mendapat dukungan moril dari pimpinan perusahaan.	STS	TS	RR	S	SS
155	Saya sering ikut serta dalam menentukan keputusan yang akan berlaku.	STS	TS	RR	S	SS
156	Saya mendapat tunjangan untuk perumahan.	STS	TS	RR	S	SS
157	Rekan-rekan sekerja saya memberi dukungan/support kepada saya.	STS	TS	RR	S	SS
158	Pekerjaan saya sering menyita waktu senggang saya.	STS	TS	RR	S	SS
159	Rekan kerja saya selalu mendengarkan pendapat saya.	STS	TS	RR	S	SS
160	Saya dapat mengonsultasikan segala sesuatu yang saya alami kepada atasan.	STS	TS	RR	S	SS
161	Saya mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan karir saya.	STS	TS	RR	S	SS
162	Perusahaan memberi kesempatan kepada saya untuk mempelajari/ mengembangkan ketrampilan baru.	STS	TS	RR	S	SS
163	Profesi saya sangat berguna di mata masyarakat.	STS	TS	RR	S	SS
164	Warga perusahaan kurang mematuhi aturan yang berlaku di lingkungan perusahaan.	STS	TS	RR	S	SS
165	Batasan-batasan dalam bergaul di antara sesama karyawan di lingkungan perusahaan, masih belum ditegakkan.	STS	TS	RR	S	SS
166	Atasan dapat menerima pendapat saya.	STS	TS	RR	S	SS
167	Saya sulit memperoleh fasilitas/sarana yang dapat meningkatkan kualitas kerja saya.	STS	TS	RR	S	SS
168	Seringkali saya diminta untuk melakukan sesuatu yang berada di luar tugas/tanggung jawab saya.	STS	TS	RR	S	SS
169	Saya merasakan adanya suasana kerja kekeluargaan di antara sesama karyawan di perusahaan ini.	STS	TS	RR	S	SS
170	Atasan/pimpinan perusahaan memberi dukungan/support kepada saya.	STS	TS	RR	S	SS
171	Sering saya menanyakan kembali informasi yang diberikan karena tidak begitu jelas.	STS	TS	RR	S	SS
172	Saya memiliki keyakinan yang tinggi, bahwa saya akan tetap bekerja di perusahaan ini.	STS	TS	RR	S	SS
173	Pihak perusahaan memberikan jalan pada saya untuk meningkatkan kompetensi saya.	STS	TS	RR	S	SS
174	Saya mendapat tunjangan kesehatan.	STS	TS	RR	S	SS
175	Profesi saya sangat penting di mata masyarakat.	STS	TS	RR	S	SS
176	Saran saya sering didengar dalam forum karyawan.	STS	TS	RR	S	SS
177	Rekan-rekan karyawan dapat saling bekerja sama satu sama lain.	STS	TS	RR	S	SS

178	Bagi saya, tugas-tugas/ <i>job-desc</i> saya sudah jelas.	STS	TS	RR	S	SS
179	Pihak perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk tetap bekerja di perusahaan ini.	STS	TS	RR	S	SS
180	Tugas-tugas saya tidak membosankan.	STS	TS	RR	S	SS
181	Saya mempunyai kebebasan untuk menentukan metode yang akan saya terapkan dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	STS	TS	RR	S	SS
182	Saya ikut serta dalam menentukan kebijakan perusahaan.	STS	TS	RR	S	SS
183	Tugas-tugas saya, saya anggap menyita terlalu banyak waktu.	STS	TS	RR	S	SS
184	Rekan-rekan sekerja saya cenderung menerima saran/aspirasi yang saya utarakan.	STS	TS	RR	S	SS
185	Sarana pendukung yang terkait dengan tugas saya, sulit saya peroleh.	STS	TS	RR	S	SS
186	Norma kesopanan di antara warga perusahaan belum diterapkan dengan baik.	STS	TS	RR	S	SS
187	Saya seringkali harus mengerjakan tugas-tugas kantor dengan waktu yang berlebihan/harus bekerja ekstra waktu.	STS	TS	RR	S	SS
188	Saya puas terhadap gaji yang saya terima.	STS	TS	RR	S	SS
189	Saya merasakan adanya suasana keakraban di antara para karyawan.	STS	TS	RR	S	SS
190	Saya memperoleh wewenang secara penuh, untuk menentukan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan saya.	STS	TS	RR	S	SS