

MASA KERJA DAN KEPUASAN KERJA : SALING BERHUBUNGAN ?

Work Period and job satisfaction: interconnected ?

Faridah Karyati^{1*}

Alpha Ariani²

Nur Syifa Rizki Andini³

^{*1,2,3}Universitas Achmad Yani
Banjarmasin, Kalimantan
Selatan, Indonesia

*email:
karyatifaridah@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui masa kerja dengan kepuasan kerja apakah saling berhubungan. Pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan asosiatif dengan metode survey. Sampel yang digunakan sebanyak 24 orang tenaga pengajar yang berada di fakultas keguruan disalah satu perguruan tinggi swasta di Kalimantan. Hasilnya menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 0,538 > t_{tabel} = 0,404$ (sig 0,000) dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ yang berarti bahwa antara masa kerja dengan kepuasan kerja saling berhubungan. Sebagian besar tenaga pengajar memiliki masa kerja baru yaitu antara 1-10 tahun, dan sebagian terkecil memiliki masa kerja yang lama yaitu 20-30 tahun. Dan sebagian besar tenaga pengajar memiliki tingkat kepuasan yang cukup puas, tetapi ada pula sebagian kecil memiliki ketidakpuasan kerja. Individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mengembangkan komitmennya terhadap pekerjaan dan tidak ingin keluar dari organisasi/lembaga sehingga akan menambah masa kerjanya.

Kata Kunci:
Masa Kerja
Kepuasan Kerja

Keywords:
Work Period
Job Satisfaction

Abstract

This research aims to find out whether work period and job satisfaction are related to each other. The approach used is an associative approach with a survey method. The sample used was 24 teaching staff at the teaching faculty at one of the private universities in Kalimantan. The results show that $t_{count} = 0.538 > t_{table} = 0.404$ (sig 0.000) where t is significantly smaller than $\alpha = 0.05$, which means that work period and job satisfaction are interconnected. Most of the teaching staff have a new tenure of between 1-10 years, and the smallest portion have a long tenure of 20-30 years. And the majority of teaching staff have a fairly satisfied level of satisfaction, but there are also a small number who have job dissatisfaction. Individuals who have a high level of job satisfaction will develop their commitment to work and will not want to leave the organization/institution so that they will increase their work period.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi seorang individu, karena kepuasan kerja tercermin dari kinerja individu tersebut. Menurut Robbins dan Coulter (2012) kepuasan kerja merupakan sikap umum individu tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja juga merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2011). Individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih bersemangat dalam bekerja, senang dan lebih rajin bekerja. Sedangkan kepuasan kerja yang rendah dapat dilihat dari semangat kerja yang rendah dan lebih

senang mengulur waktu, pensiun dini dan sering terlambat datang bekerja. Oleh karena itu kepuasan kerja dapat mendorong individu untuk berprestasi lebih baik.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan pandangan individu dalam menjalankan pekerjaan, dimana kepuasan kerja bersifat pribadi sehingga kepuasan kerja antara satu individu dengan individu yang lain berbeda-beda. Karakteristik individu seperti kebutuhan individu, nilai-nilai yang dianut, ciri-ciri kepribadian individu, dan kesesuaian antara ciri-ciri kepribadian dengan lingkungan kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja (Ariani dan Karyati, 2023; Windiana, et.al, 2020; Wiliandari, 2015).

Karakteristik pekerjaan seperti isi pekerjaan, manajemen, lingkungan kerja, kompensasi, promosi kerja, pelatihan kerja juga dapat memengaruhi kepuasan kerja individu (Pitasari dan Perdhana, 2018).

Penelitian Christian dan Purba (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan secara negatif dengan keinginan meninggalkan organisasi atau lembaga tempatnya bekerja, dimana semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah keinginannya untuk meninggalkan organisasi/lembaga. Proses kognitif yang terjadi di individu adalah ketika memiliki ketidakpuasan pada pekerjaannya, maka akan muncul pikiran untuk meninggalkan pekerjaannya (Mobley dkk. dalam Christian dan Purba, 2021). Kesiediaan individu untuk tetap bekerja dan tidak meninggalkan lembaga tempatnya bekerja membuat masa kerjanya menjadi lebih lama.

Masa kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya individu bekerja di suatu tempat (Tarwaka, 2017). Jadi masa kerja ditentukan oleh rentang waktu, dimana mereka mulai bekerja sampai sekarang bekerja.

Masa kerja berhubungan dengan pengalaman individu dalam menghadapi masalah di tempat kerja. Akan memberikan pengaruh positif bila dengan lamanya individu bekerja akan semakin berpengalaman dalam melakukan tugasnya. Senada dengan hal tersebut, Kawatu (2012) menegaskan bahwa individu yang memiliki pengalaman kerja lebih lama, cenderung lebih tahan terhadap tekanan-tekanan yang dialami dalam pekerjaan daripada individu dengan masa kerja yang lebih singkat karena memiliki sedikit pengalaman. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Karima, dkk (2018) menunjukkan juga bahwa faktor masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Idealnya adalah semakin lama seseorang bekerja maka kemampuan kerjanya akan semakin baik, dan tingkat penguasaan akan pekerjaannya pun semakin tinggi.

Individu yang memiliki kepuasan kerja akan mempertahankan keberadaannya di organisasi/lembaga, artinya tidak akan keluar dan masa kerjanya akan bertambah lama. Dimilikinya kepuasan terhadap pekerjaan memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup. Bagi organisasi/lembaga, kepuasan kerja digunakan untuk peningkatan kinerja melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. Dan bagi masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas pelayanan.

Gambaran kepuasan kerja tenaga pengajar di fakultas keguruan salah satu perguruan tinggi swasta yang ada di Kalimantan, ada sebagian yang bekerja antara 5-10 tahun memiliki fenomena cenderung sangat bersemangat, lebih berkomitmen dan memiliki dedikasi yang tinggi, tetapi cenderung tidak begitu kuat terhadap tekanan-tekanan yang dialami dalam pekerjaan seperti cepat bosan dan lelah. Adapula sebagian yang bekerja antara 10-20 tahun, memiliki kecenderungan tahan terhadap tekanan pekerjaan, tetapi loyo dan kurang bersemangat. Apakah hal ini dikarenakan rutinitas dan kurang bervariasinya pekerjaan sehingga menyebabkan kurang bersemangat dan jenuh? Apakah ada keterkaitan antara lamanya bekerja dengan kepuasan kerja sehingga individu lebih bersemangat, berdedikasi, dan rajin dalam bekerja?

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan asosiatif yaitu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara dua variabel (dependent dan independent), yaitu lama bekerja dan kepuasan kerja. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan kuesioner. Populasinya adalah semua tenaga pengajar tetap di fakultas keguruan PT XXY yang berjumlah 24 orang. Berhubung jumlah populasi relatif sedikit dan memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan, maka sampel dalam penelitian ini yaitu keseluruhan populasi.

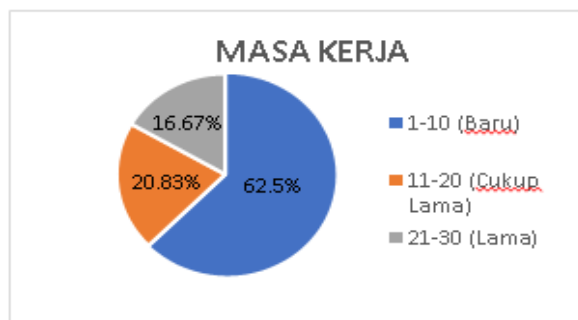
Menurut Sugiyono (2017) sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Data yang dikumpulkan selanjutnya diolah dan dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan juga statistik inferensial yaitu untuk melakukan uji korelasi antara kedua variabel dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Masa Kerja

Untuk mengetahui deskripsi tentang masa kerja di lingkungan fakultas keguruan PT XXY dapat dilihat dalam grafik berikut ini :



Gambar 1. Grafik Masa Kerja

Berdasarkan data tersebut di atas bahwa sebagian besar 62,5% tenaga pengajar memiliki masa kerja 1-10 tahun dalam kategori masa kerja baru, sebagian kecil 20,83% tenaga pengajar telah memiliki masa kerja yang cukup lama yaitu antara 11-20 tahun, dan sebagian terkecil 16,67% ada pula yang telah memiliki masa kerja yang lama yaitu antara 21-30 tahun. Hasil penelitian Dickson (2009) menemukan bahwa individu yang memiliki masa kerja lebih panjang akan merasa lebih berdaya daripada individu dengan masa kerja pendek, dalam hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pemberdayaan terkait dengan masa kerja yaitu disebabkan oleh peningkatan pengalaman. Penelitian Jayanti dan Dewi (2021) juga menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Pegawai yang diberdayakan tidak melihat situasi kerja sebagai given, melainkan sesuatu yang dapat dibentuk

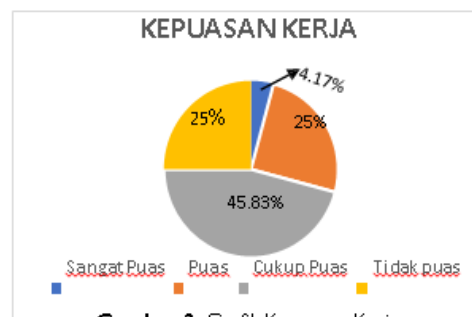
melalui aktivitas mereka sendiri. Pegawai yang diberdayakan akan memiliki rasa meaning, yang artinya pekerjaannya memiliki makna baginya sehingga merasa peduli terhadap pekerjaannya (Brief & Nord, dalam Spretzer, Kizilos dan Nason, 1997).

Masa kerja yang tinggi diindikasikan bahwa nilai-nilai individu yang bekerja telah sesuai dengan peran kerjanya, iklim kerja, ritme kerja yang terjadi di organisasi tempat individu bekerja sehingga membuatnya bertahan dan bekerja lebih lama. Meiyoanto dan Santosa (1999) menyatakan bahwa semakin lama seseorang bekerja terutama dalam suatu tempat kerja akan merasakan adanya ikatan dengan perusahaan. Ruang waktu masa kerja yang cukup sama dengan orang yang telah memiliki pengalaman kerja yang luas, baik hambatan maupun keberhasilannya.

Masa kerja yang lama juga akan membentuk pola kerja yang efektif, karena berbagai kendala yang muncul akan dapat dikendalikan berdasarkan pengalamannya, sehingga karyawan yang berpengalaman akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan dapat mengurangi tingkat turn over yang menyebabkan komitmen pada organisasi rendah (Priyadi, 2009).

Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa cukup banyak (45,83%) tenaga pengajar yang cukup puas terhadap pekerjaannya. Kemudian disusul oleh tenaga pengajar yang tingkat kepuasan kerjanya tergolong tinggi (puas) dan rendah (tidak puas), yaitu masing-masing sebanyak 25%. Dan tenaga pengajar yang memiliki tingkat kepuasan kerja sangat tinggi yaitu sebesar 4,17%.



Gambar 2. Grafik Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi, dimana semakin tinggi kepuasan kerjanya maka semakin tinggi komitmen organisasi pegawai tersebut (Chairy, 2002). Salami (2008) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja sebagai keadaan yang menyenangkan atau keadaan emosi positif yang dihasilkan dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman bekerja.

Selain itu As'ad (2004) mengemukakan aspek-aspek kepuasan kerja sebagai berikut, (1) aspek psikologis yaitu yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, seperti: minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. (2) aspek sosial yaitu aspek yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama pegawai, dengan atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya. (3) aspek fisik yaitu aspek yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja dan kondisi fisik lingkungan kerja. (4) aspek finansial yaitu aspek yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, fasilitas, promosi dan macam-macam tunjangan.

Masa Kerja dan Kepuasan Kerja

Untuk pengujian hipotesis tentang adakah hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kepuasan kerja digunakan analisis statistik inferensial. Dari pengolahan dan analisis data ditemukan bahwa antara variabel masa kerja (X) dengan variabel kepuasan kerja (Y) sebesar $t_{hitung} = 0,538 > t_{tabel} = 0,404$ (sig 0,000) dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa masa kerja (X) mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja (Y).

Hal ini senada dengan hasil penelitian Christiandan Purba (2021) bahwa sebagai variabel moderator, masa kerja memiliki peran yang signifikan

terhadap adanya hubungan kepuasan kerja dan keinginan meninggalkan organisasi/lembaga. Semakin lama masa kerjanya maka menunjukkan adanya kepuasan kerja dan membuat individu tidak ingin keluar dari organisasi/lembaga tempatnya bekerja.

Namun penelitian Christian dan Purba (2021) juga menghasilkan jika dibandingkan dengan tenaga pengajar yang baru, tenaga pengajar yang lebih lama bekerja tidak ingin keluar dari lembaga walaupun sebenarnya tidak puas dengan aspek-aspek pekerjaannya. Hal ini juga terkonfirmasi pada penelitian ini. Sebanyak 25% tenaga pengajar memiliki ketidakpuasan terhadap aspek-aspek pekerjaannya. Jika data ditelaah lebih detail ternyata ada beberapa tenaga pengajar yang memiliki ketidakpuasan merupakan individu dengan masa kerja yang tergolong cukup dan lama. Teori dua faktor dari Herzberg menjelaskan bahwa keberadaan faktor intrinsik (motivator factor) dan faktor ekstrinsik atau lingkungan pekerjaan (hygiene factor) berkaitan dengan kepuasan kerja. Jika faktor intrinsik seperti prestasi, pengakuan, isi pekerjaan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang terpenuhi dalam pekerjaan maka akan menumbuhkan kepuasan kerja, namun jika tidak ada maka akan menimbulkan perasaan netral. Sebaliknya, jika faktor ekstrinsik seperti gaji, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi lembaga, hubungan antar pribadi, serta kualitas supervisi terpenuhi dalam pekerjaan maka akan menumbuhkan perasaan netral, namun jika tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan (Luthans, 2011).

Tenaga pengajar dengan masa kerja lama akan lebih memahami lingkungan pekerjaannya daripada tenaga pengajar baru. Ketidakhadiran faktor ekstrinsik ini akan menumbuhkan ketidakpuasan. Namun disisi lain dengan banyaknya investasi waktu dan tenaga yang telah diberikan selama bergabung dengan organisasi atau lembaga, cenderung menimbulkan keengganan

untuk meninggalkan organisasi atau lembaga tersebut sehingga masa kerja akan menjadi bertambah.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kepuasan kerja. Individu yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan mengembangkan komitmennya terhadap pekerjaan dan tidak ingin keluar dari organisasi/lembaga sehingga akan menambah masa kerjanya. Namun masa kerja yang lama tidak menjamin dimilikinya kepuasan terhadap pekerjaannya, demikian pula sebaliknya.

REFERENSI

- Ariani, A., Karyati, F. (2023). The Effect Of Suitability Between Personality Types And Work Environment Models On Job Satisfaction. *International Journal of Business, Law, and Education*, Volume 4, Number 1:175-183. <https://ijble.com/index.php/journal/article/view/147/124>
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: PT Liberty
- Chairy, S.L. (2002). *Seputar Komitmen Organisasi*. Jakarta : Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Christian, Y., dan Purba, D.E. (2021). Peran Masa Kerja Pada Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Intensi Meninggalkan Organisasi Pada Guru Sekolah Swasta. *MEDIAPSI*, Vol 7, No. 2:150-165.
- Dickson, K.E, Lorenz, A (2009). Psychological Empowerment And Job Satisfaction Of Temporary And Part-Time Nonstandar Worker : A Preliminary Investigation. *Institute Of Behavior And Applied Management* vol 24 (1):166-191.
- Jayanti, K.N. dan Dewi, K.T.S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Bisnis, Akuntansi*, Volume 1 Nomor 2: 75-84.
- Karima, A. N., Nursyamsi, I., & Umar, F. (2018). The Effect of Tthe Work, Training and Motivation to Employee Productivity at PT. Bank Sulselbar Major Branch of Makassar. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 1(4):83-95. <https://doi.org/10.26487/hjabe.v1i4.133>
- Kawatu, P. (2012). *Bahan Ajar Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*. FKM-Unsrat. Manado.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidance-Based Approach*. 12th Edition. New York: McGraw Hill/Irwin.
- Meiyanto, S. dan Santosa, F.H. (1999). Nilai-Nilai Kerja Dan Komitmen Organisasi : Sebuah Studi Dalam Konteks Pekerja Indonesia. *Jurnal Psikologi*. 1: 29-40.
- Pitasari, N.A.U dan Perdhana, M.S. 2018. Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur. Diponegoro *Journal Of Management*. Vol. 7. Nomor 4: 1-11.<http://ejournalSI.undip.ac.id/index.php/management>.
- Priyadi. (2009). *Pengaruh Umur, Masa Kerja Dan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Mondrian Klaten*. Skripsi (tidak diterbitkan). Surakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Robbins, S., & Coulter. M. (2012). *Managemet*. 11th edition. New Jersey: Pearson Education, Prentice Hall.
- Spreitzer GM, De Janasz, S.C, & Quinn, R.E. (1997). *Empowerment to Lead : The Role Psychological Empowerment In Leadership*, Center For Effective Organization. Marshall School of Business. University of Southern California- Los Angeles.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D (Ketiga)*. Bandung : Alfabeta.
- Salami, S.O. (2008). Demographic and Psychological Factors Predicting Organizational Commitment Among Industrial Workers, *Anthropologist*. 10 (1): 31-38.
- Tarwaka. (2017). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja "Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja"* (2nd ed.). Surakarta: Harapan Press.
- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan. Society, *Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi*, Edisi XIV, Oktober.

Windiana, L., Tain, A., Baroh, I. (2020). Kepuasan Kerja Karyawan di Unit Usaha Milik Kampus. Agriecobis (*Journal of Agricultural Socioeconomics and Business*) Vol. 3, No. 2, October 2020: 87-92.A., & Surahmat. (2017). Tiga Pilar Konservasi: Penopang Rumah Ilmu Pengembang Peradaban Unggul. Semarang: UNNES Press.