

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Generasi milenial adalah generasi yang lahir dari tahun 1980 - 2000. Generasi ini berbeda dalam banyak hal dari generasi sebelumnya, salah satu ciri utamanya adalah penggunaan teknologi atau *gadget*. Dengan kata lain, generasi milenial juga dikenal dengan generasi yang cenderung mengutamakan efisiensi dan efektivitas.

Generasi milenial juga selektif dalam hal memilih pekerjaan. Mereka akan mengambil pekerjaan selama itu sesuai, dan bisa memenuhi kebutuhan, serta dirinya merasa terpuaskan dengan *impact* yang telah diberikan dirinya terhadap perusahaan. Oleh sebab itu, generasi ini tak segan gonta-ganti pekerjaan apabila mereka tidak merasa sesuai. Generasi milenial pada dasarnya punya rasa keingintahuan lebih tinggi dan bisa beradaptasi dengan cepat. Berdasarkan survey yang dipaparkan oleh *US News* ada beberapa faktor yang menjadi tolak ukur generasi milenial dalam mencari pekerjaan. Mulai dari gaji, *work-life balance*, tingkat stres, tingkat mobilitas, prospek pekerjaan masa depan, atau bisa kita ambil garis besarnya yaitu kepuasan kerja atau *Job satisfaction*.

Kepuasan kerja atau *Job satisfaction* di zaman ini harus diberi porsi perhatian lebih besar lagi oleh para manajer perusahaan. Karena, generasi milenial ini cukup unik, mereka memiliki karakter sendiri dalam bekerja. Kaum milenial memiliki sensitivitas tinggi mengenai berbagai hal. Ada idealisme yang mereka anut, salah

satunya lingkungan pekerjaan. Sistem kantor yang bersifat rigid perlahan akan hilang. Generasi muda kurang suka dengan suasana kerja yang terlalu serius dan penuh perintah. Generasi ini ingin sekali didukung dan dihargai di kantor.

Kepuasan kerja merupakan salah satu proses yang mempunyai kaitan erat dengan sumber daya manusia. Karyawan yang puas terhadap kesempatan promosi akan merasa puas terhadap pekerjaannya secara keseluruhan, begitu juga ia merasa puas terhadap gaji atau tunjangan dan fasilitas yang diperoleh, maka ia juga akan merasa puas terhadap pekerjaannya secara keseluruhan atau secara total.

Menurut Robbins (2001) menyatakan :

“kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang atau selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Terdapat beberapa faktor yang mendorong kepuasan kerja yaitu ganjaran atau upah, kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja dan rekan kerja yang mendukung”.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi *Job satisfaction*, menurut Luthan dalam bukunya *Organizational Behaviours* menyebutkan dimensi kepuasan kerja dalam lima indikator yaitu gaji atau upah (*pay*), pekerjaan / jenis pekerjaan (*the work itself*), kesempatan untuk mendapatkan promosi (*promotion opportunity*), supervisi/hubungan dengan atasan (*supervision*), dan rekan kerja (*co-workers*). Ketika seseorang memiliki rasa puas yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka dia akan memiliki komitmen yang tinggi pula pada perusahaannya. Para peneliti telah menggambarkan hubungan antara *job involvement* dan *Job satisfaction* sebagai *predictor* sikap *organizational commitment*.

Menurut Wegge (2007) dalam Jenifer Parker Ayers (2010) menemukan bahwa *job involvement* mempengaruhi tingkat ketidakhadiran jika kepuasan kerja yang dirasakan karyawan rendah, khususnya pada saat persepsi mengenai kantornya negatif. Juga, Jenifer Parker Ayers menyebutkan menurut Karsh (2005) jika organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan maka tingkat kecenderungan untuk berhenti dari perusahaan menurun. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa salah satu ukuran kepuasan kerja adalah keterlibatan kerja atau *job involvement*.

Lodahl dan Kejner (1965, dalam O. I Akinbobola 2011) mendefinisikan *job involvement* sebagai :

“suatu kondisi sejauh mana seseorang mengidentifikasinya dirinya secara psikologis terhadap pekerjaan, atau sejauh mana pentingnya pekerjaan bagi keseluruhan citra dirinya, dan sejauh mana keterampilan kerja mempengaruhi harga dirinya”. Ada dua dimensi keterlibatan kerja yaitu *performance self-esteem contingency* dan Pentingnya pekerjaan bagi gambaran total individu (Menurut Lodahl dan Kejner, 1965).

PT Telekomunikasi Selular (Telkomsel) merupakan perusahaan yang berdiri sejak tahun 1995 dan eksis hingga sekarang. Sejak berdiri pada tahun 1995, Telkomsel secara konsisten melayani negeri, menghadirkan akses telekomunikasi kepada masyarakat Indonesia yang tersebar dari Sabang sampai Merauke. Saat ini Telkomsel adalah operator selular terbesar di Indonesia dan memiliki jaringan terluas yang mampu menjangkau lebih dari 95% populasi Indonesia di seluruh penjuru Nusantara untuk melayani kebutuhan komunikasi berbagai lapisan masyarakat mulai dari kawasan perkotaan, ibukota kecamatan, daerah perintis, hingga desa perbatasan

negeri, baik di gugusan pulau kecil ataupun di hutan pedalaman (*source Telkomsel Regional Jabar*).

Namun demikian, memasuki industri generasi keempat atau industri 4.0 - sebuah industri yang menggabungkan teknologi otomatisasi dengan teknologi *cyber*, yaitu yang termasuk sistem *cyber*-fisik, pemanfaatan IOT atau *internet of things*, komputasi awan, dan komputasi kognitif- bukan hanya memiliki dampak positif yang besar bagi perusahaan, namun dampak negatifnya pun tidak dapat dihindari, yaitu menambah *competitor* bagi Telkomsel serta mengubah *trend* pasar. Maka dari itu Telkomsel akhir-akhir ini mulai bertransformasi dari Telko Company menjadi Digital Company.

Pada tanggal 02 Mei 2019 peneliti melakukan wawancara pada beberapa karyawan Telkomsel Regional Jawa Barat, berikut tabel pertanyaan yang diajukan:

Tabel 1. 1
Tabel Pertanyaan

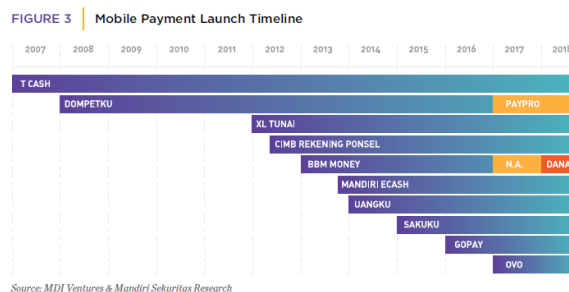
No	Pertanyaan	Jawaban	Keterangan
1	Bagaimana kondisi perusahaan saat ini?	Perusahaan dalam keadaan bertransformasi dari hilir ke hulu. Berawal dari merosotnya pendapatan di seluruh <i>Telco industry</i> maka dirasa dibutuhkan sebuah transformasi.	Pertanyaan ini hanya diberikan kepada SPV SDM & SPV <i>corporate communication</i> .

No	Pertanyaan	Jawaban	Keterangan
2.	Bagaimana cara Telkomsel dalam <i>me-maintenance</i> karyawan?	Menyediakan <i>reward</i> dan benefit bukan dalam bentuk <i>cash</i> saja, serta kami memberikan remunerasi yang kompetitif dengan pasar. Sedangkan, benefit yang diberikan diantaranya berupa kesehatan, telekomunikasi, serta benefit yang bersifat lingkungan yaitu adanya kegiatan iman, budaya dan olahraga. Terakhir adanya <i>career and development</i> yang jelas.	Pertanyaan ini khusus diberikan kepada SPV SDM.
3.	Apa ada <i>reward</i> khusus bagi karyawan berprestasi?	Secara mingguan atau rutinan tidak ada, kami hanya mengadakan kompetisi bagi karyawan setahun sekali, hanya karyawan yang ikut berpartisipasi dan menang maka dia akan mendapatkan <i>reward</i> .	Pertanyaan ini khusus diberikan kepada SPV SDM.
4.	Sebagai <i>Corporate Communication</i> apa yang dilakukan dalam keadaan	Sekarang setiap cabang dari Sabang sampai Merauke, sedang	Pertanyaan ini diajukan kepada staff <i>Corporate</i>

No	Pertanyaan	Jawaban	Keterangan
	transformasi ini?	diadakan sosialisasi mengenai transformasi ini. Diharapkan semua karyawan dapat mendukung dan berperan aktif, jangan sampai ada yang apatis.	<i>Communication.</i>
5	Apa ada kesulitan saat pertama masuk Telkomsel?	5 orang mengatakan bahwa perlu penyesuaian, karena ada sistem atau <i>framework</i> yang berbeda, membuat mereka harus belajar ekstra.	Pertanyaan diberikan kepada 4 staff ITBS dan 1 SPV ITBS
6	Apakah anda nyaman bekerja di perusahaan ini?	5 mengatakan adakalanya nyaman dan tidak	Pertanyaan diberikan kepada 4 staff ITBS dan satu SPV ITBS
8	Keadaan apa yang membuat diri anda kurang nyaman?	Semua mengatakan <i>work-life balance</i> yang dirasa kurang, karena setiap <i>weekend</i> masih harus mengecek pekerjaan dan yang kedua perkembangan (naik jabatan) bagi karyawan dirasa susah.	Pertanyaan diberikan kepada 4 staff ITBS dan 1 SPV ITBS
7	Apakah harapan bagi perusahaan kedepannya?	Semua mengatakan, agar	Pertanyaan diberikan kepada 4

No	Pertanyaan	Jawaban	Keterangan
		proses transformasi ini berjalan lancar dan perusahaan jaya kembali.	staff ITBS dan satu SPV ITBS

Dapat diambil kesimpulan bahwa tren industri telekomunikasi Indonesia semakin menurun, bahkan di sepanjang tahun 2018 kemarin semakin terpuruk. Untuk pertamakalinya dalam sejarah industri telekomunikasi Indonesia mengalami pertumbuhan minus 6,4% pada tahun 2018, penurunan ini diakibatkan oleh beberapa faktor penting yakni penurunan layanan *voice* dan SMS yang telah digantikan pada penggunaan data yang *massive*. Hal ini mendorong telkomsel untuk bertransformasi, karena apabila perusahaan ini berdiam pada zona nyaman, maka dimungkinkan akan tenggelam. Tranformasi ini berfokus pada *business, people, organization*, dan *corporate culture* yang merelokasi hampir 60% pegawai andalan ke kantor area dan regional agar lebih dapat menangkap kesempatan bisnis dan beradaptasi pada dinamika perubahan pasar.



Sumber: MDI venture & Mandiri Sekuritas Research

Gambar 1. 1 Telkomsel Merambah Industri Fintech

Gambar diatas menunjukkan salah satu bentuk transformasi Telkomsel menjadi *digital company* yaitu merambah dunia Fintech (Finance Technology). Bukan hanya di Fintech saja namun ada juga produk-produk lain seperti MaxStream, Tbike, *smart home* dan lain-lainya. Gambar diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2018 penggunaan *mobile payment* tertinggi diduduki oleh TCASH (Telkomsel Cash) atau yang sekarang bertransformasi kembali sebagai LinkAja.

Menurut Derie Imani sebagai *corporate communication* Telkomsel Regional Jabar, transformasi yang dilakukan Telkomsel ini bersifat dari hulu ke hilir. Transformasi ini bukan melulu masalah teknologi, namun sebuah transformasi organisasi menyeluruh yang mencakup perubahan aspek-aspek krusial seperti budaya organisasi, sumber daya manusia, *leadership*, strategi, dan proses. Transformasi ini sangat krusial sifatnya *disruptive innovation*, maka dari itu sampai saat ini sosialisasi internal mengenai transformasi perusahaan ini digaungkan di setiap kantor Telkomsel dari Sabang sampai Merauke, khusus untuk para karyawannya. Karena, tidak dipungkiri dalam perubahan ini masih banyak yang bersifat apatis, dampak buruk yang terjadi pada mereka yang apatis dapat menyebabkan kurangnya mereka dalam menambah skill baru yang dibutuhkan akibat dari tidak mau untuk keluar dari zona nyaman, bahkan yang terburuk mereka bisa saja *resign*. Contohnya, Grapari akan digantikan oleh “Veronica” virtual yaitu pelayanan pelanggan yang bersifat virtual. Outlet-outlet Grapari akan mulai berkurang, berdampak positif yaitu Telkomsel dapat

menekan biaya pembuatan outlet, pegawai dll, namun dampak negatifnya para karyawan Grapari akan tergantikan. Kecuali mereka punya keahlian baru yang menjual.

Dari gejala ini dapat kita lihat, di era bisnis digital ini, bagaimana Telkomsel harus bekerja lebih keras dari biasanya. Pada akhirnya, belakangan ini Telkomsel memberikan target yang lebih besar kepada para karyawannya dari biasanya dalam membantu dalam proses transformasi serta membuat inovasi-inovasi baru untuk dapat bersaing dengan para kompetitornya. Maka dari itu dibutuhkan sumber daya manusia yang berdaya saing dan kreatif yang dapat membantu Telkomsel terus berinovasi, hingga dapat terus eksis di era bisnis digital.

Dikarenakan target yang diberikan semakin banyak, maka harus ada pemeliharaan atau *maintenance* para karyawan Telkomsel, pemeliharaan ini merupakan sebuah PR besar bagi HCM Telkomsel Regional Jawa Barat. Seperti yang kita tahu bahwa *human resource management* adalah sebuah proses *planning, organizing, actuating*, dan *controlling* yang memiliki objek yaitu manusia, yang bersifat dinamik. Maka dari itu, cara pemeliharaan karyawan dari zaman ke zaman akan berbeda, sama halnya dengan pemeliharaan para generasi millennial di zaman digital saat ini.

Aditya K Pradana SPV HCM di Telkomsel Regional Jawa Barat menyatakan bahwa hanya kurang lebih 45% karyawan Telkomsel berusia 45 tahun ke atas. “Kita sekarang banyak mendatangkan generasi X dan Y atau generasi milenial sebagai

karyawan” tuturnya. Di era milenial ini HCM pun harus melakukan *effort* yang lebih besar dalam memelihara karyawannya. Berbeda daripada di zaman sebelumnya, bukan hanya berupa gaji saja yang dibutuhkan generasi milenial ini namun benefit lainnya. Seperti, salah satunya yang peneliti teliti adalah *job involvement* karyawan. Bagaimana caranya dengan adanya transformasi yang dilakukan perusahaan serta banyaknya target yang diberikan pada karyawan milenial ini, membuat mereka dapat tetap *engaged* dengan perusahaan.

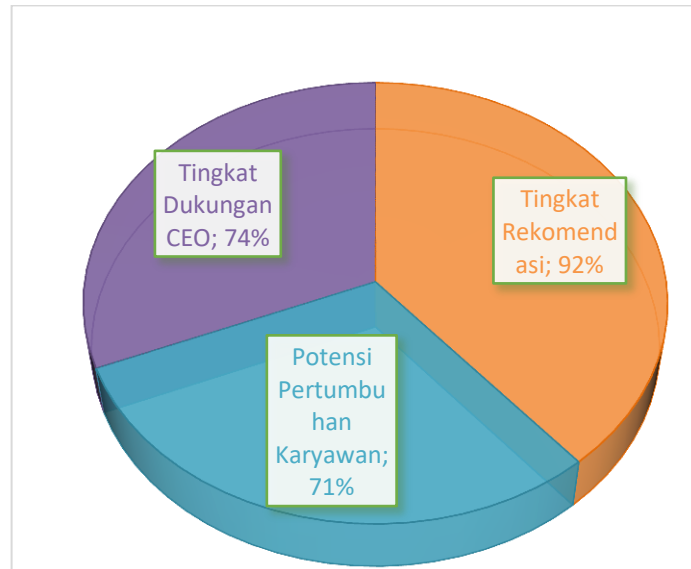
Dalam sebuah penelitian “*employee engagement among millennials*” yang dilakukan oleh Dale Carnegie dalam Marketeers.com, untuk mengetahui tingkat keterlibatan karyawan di Tanah Air. Survey ini melibatkan 1.200 narasumber, studi ini menunjukkan 9% karyawan milenial menolak terlibat dengan perusahaan dan 66% karyawan milenial hanya terlibat sebagian / *partially engaged*. Hal ini mengkhawatirkan, karena golongan ini bisa berpindah ke *disengaged* jika perusahaan tidak mengambil langkah antisipasi. Sumber ini didapat dari https://www.dbs.com/spark/index/id_id/site/pillars/2018-ubah-cara-kerja-untuk-membuat-generasi-millennial-mau-bertahan-di-perusahaan.html

Peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan Telkomsel mengenai *job satisfaction*. Mereka mengatakan kurang puasnya terhadap jenjang karir, karena dirasa masih sulit. Kedua, bekerja di industri digital, yang mana setiap hari masyarakat menggunakan produk dari Telkomsel, maka dari itu para karyawan harus siap mendapat panggilan kerja meskipun pada hari libur mereka, entah untuk

memantau trafik penggunaan data atau hal yang lebih besar seperti *blackout* atau rusaknya menara BTS.

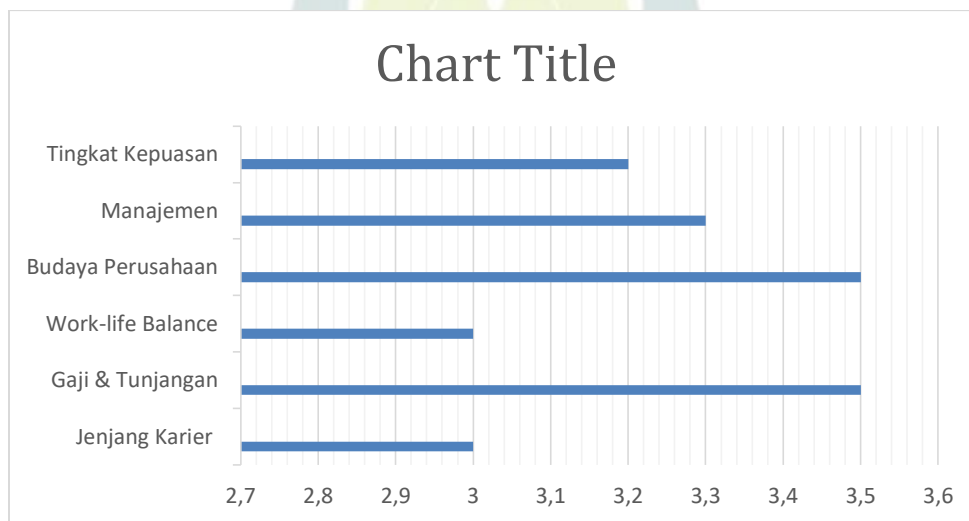
Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan peneliti secara literasi digital melalui Qerja.com dimana hasilnya menyatakan bahwa kebanyakan mantan pegawai Telkomsel kurang puas mengenai promosi atau jenjang karier dibanding perusahaan IT lainnya. Dikarenakan masih ada unsur-unsur politik didalamnya. Kedua, mereka menyatakan ketidak puasanya terhadap tuntutan mobilitas yang tinggi serta target pencapaian yang besar, hingga mereka tidak memiliki *work-life balance* yang baik, khususnya habisnya waktu mereka di kantor dibandingkan dengan waktu untuk diri mereka dan waktu untuk bersama keluarga. Hal ini merupakan hal yang dihindari oleh generasi millennial, dimana mereka sangat ingin didukung, dihargai, dan penganut efisiensi (tidak ingin membuang-waktu untuk satu hal saja)

Dilansir dari id.jobplanet.com juga menghasilkan hasil yang serupa, yang diikuti oleh data dibawah ini (Gambar 1.1). Penulis mendapatkan hasil ranking perusahaan berdasarkan tingkat kepuasan, jenjang karir, gaji & tunjangan, *work-life balance*, budaya, serta manajemen. Dalam tingkat kepuasan, Telkomsel mendapat peringkat ke 47, dalam tingkat jenjang karir, Telkomsel mendapatkan ranking ke 222, dalam tingkat gaji dan tunjangan, Telkomsel mendapatkan ranking ke 66, dalam tingkat *work-life balance*, Telkomsel mendapatkan ranking ke 75, dalam tingkat budaya perusahaan, Telkomsel mendapatkan ranking ke 78, dalam tingkat manajemen, Telkomsel mendapatkan ranking ke 92.



Sumber : id.jobplanet.com

Gambar 1. 2 Review Perusahaan



Sumber: Diolah oleh peneliti dari id.jobplanet.com dan Qerja.com

Gambar 1. 3 Review Perusahaan Keseluruhan

Berdasarkan penelitian terdahulu dengan objek yang berbeda serta tantangan *human resource management* yang dihadapi sekarang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai, **“Pengaruh Job Involvement Terhadap Job**

Satisfaction (Studi pada karyawan PT Industri Telekomunikasi Selular (Telkomsel) Regional Jawa Barat)

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan, para karyawan Telkomsel merasa kurang puas terhadap *promotion opportunity* atau jenjang karir, serta *work-life balance* yang rendah diakibatkan oleh banyaknya target yang harus diselesaikan sebagai akibat dari transformasi perusahaan.
2. Berdasarkan fenomena yang terjadi di Telkomsel akhir-akhir ini adalah para karyawan diberikan *goals* yang lebih banyak dibandingkan tahun-tahun sebelumnya dikarenakan tuntutan untuk bertransformasi, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memerlukan *job involvement* yang tinggi dari para karyawannya.
3. Dari latar belakang diatas, berdasarkan hasil dari penelitian terdapat hubungan antara *job involvement* karyawan dengan tingkat *job satisfaction* karyawan. Semakin tinggi *job involvement*, semakin tinggi pula tingkat *job satisfaction* karyawan. Begitupun sebaliknya, semakin rendah tingkat *job involvement*, semakin rendah pula tingkat *job satisfaction* karyawan. Maka dari itu peneliti ingin meneliti Pengaruh *Job Involvement* Karyawan terhadap *Job satisfaction* Karyawan di PT Telekomunikasi Regional Jawa Barat.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat ditarik rumusan masalah, sebagai berikut:

1. Apakah *performance self-esteem contingency* memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan di PT Telekomunikasi Selular Regional Jawa Barat?
2. Apakah pentingnya pekerjaan bagi gambaran total individu (bagian dari *job involvement*) memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan di PT Telekomunikasi Selular Regional Jawa Barat?
3. Seberapa besar pengaruh *performance self-esteem contingency* dan pentingnya pekerjaan bagi gambaran total individu (bagian dari *job involvement*) secara simultan terhadap *job satisfaction* karyawan di PT Telekomunikasi Selular Regional Jawa Barat?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *performance self-esteem contingency* terhadap *job satisfaction* karyawan di PT Telekomunikasi Selular Regional Jawa Barat.

2. Untuk mengetahui pengaruh pentingnya pekerjaan bagi gambaran total individu (bagian dari *job involvement*) terhadap *job satisfaction* karyawan di PT Telekomunikasi Selular Regional Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui besaran *performace self-esteem contingency* dan pentingnya pekerjaan bagi gambaran total individu (bagian dari *job involvement*) terhadap *job satisfaction* karyawan di PT Telekomunikasi Selular Regional Jawa Barat.

1.5. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menamah wawasan dan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia di dunia kerja, khususnya mengenai pengaruh *job involvement* dalam peningkatan *job satisfaction* karyawan.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi mengenai penelitian selanjutnya atau bagi para peneliti yang membutuhkan informasi terkait pengaruh *job involvement* terhadap *job satisfaction* karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan tolak ukur dalam meningkatkan *job satisfaction* karyawan dimasa depan.

4. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya serta bisa dijadikan sebagai pertimbangan bagi perusahaan atau organisasi yang memiliki permasalahan yang sama.

1.6. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh *Perfromace Self-Esteem Contingency* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Job involvement merefleksikan tingkat, dimana rasa harga diri seseorang dipengaruhi oleh performansi kerjanya. Aspek ini mencakup tentang seberapa jauh hasil kerja seorang karyawan (*performance*) dapat mempengaruhi harga dirinya (*self-esteem*). Harga diri didefinisikan sebagai suatu indikasi dari tingkat dimana individu mempercayai dirinya mampu, cukup, dan berharga. *Self-esteem is a phenomenon with a seemingly pervasive influence on human cognition and affect* (Baumeister, 1993; Crocker, 2002).

Penelitian Fitzmaurice (2012) (dalam Joseph Bosire dkk, 2017), menyebutkan bahwa seseorang dengan *self-esteem* yang tinggi akan melihat pekerjaan yang menantang sebagai sebuah kesempatan yang layak dia terima, dimana, dia bisa menguasai dan mengambil benefit dari hal tersebut. Sedangkan seseorang dengan *self-esteem* yang rendah akan memandang hal tersebut sebuah peluang yang tidak layak dia terima atau sebuah kesempatan untuk gagal.

Menurut Pierce dan Gardner (2004) (dalam Joseph Bosire dkk, 2017) mengatakan individu yang percaya dirinya berharga dan bernilai, secara umum akan merasa bahawa dirinya sangat berharga dan bernilai dalam hal spesifik contohnya di kantor. Ketika seseorang merasa dirinya berharga dan bernilai di kantor, berarti dia akan merasakan sebuah kepuasan terhadap pekerjaannya, hingga akan meningkatkan kinerjanya.

Seperti yang telah disebutkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi berbagai faktor, salah satunya faktor individu itu sendiri. Secara garis besar, ada 2 kebutuhan dasar manusia yaitu kebutuhan biologis contohnya seperti kebutuhan untuk makan, minum, tidur dan lain-lain. Kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan psikologis, yaitu kebutuhan akan harga diri, kebutuhan untuk diakui kelompok dan kebutuhan akan aktualisasi diri.

Self-esteem dideskripsikan sebagai perasaan seseorang merasa dirinya berharga dan dihargai, yang mana ini merupakan kebutuhan psikologis manusia. Sebagaimana yang dikatakan Diener, 1984 & Rosenberg e1995 (dalam Lennar Hallsten dkk, 2005) "*Self-esteem is a strong predictor of life satisfaction*". Maka, semakin tinggi *self-esteem*, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang seseorang rasakan.

2. Pengaruh Pentingnya Pekerjaan bagi Gambaran Total Individu terhadap *Job Satisfaction* Karyawan

Dimensi ini merujuk pada tingkat sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya secara psikologis pada pekerjaannya atau

pentingnya pekerjaan bagi gambaran diri totalnya. Dubin (dalam Lodahl, 1965) mengatakan bahwa orang yang memiliki keterlibatan kerja adalah orang yang menganggap pekerjaan sebagai bagian yang paling penting dalam hidupnya. Ini berarti bahwa dengan bekerja, ia dapat mengekspresikan diri dan menganggap bahwa pekerjaan merupakan aktivitas yang menjadi pusat kehidupannya. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan (Robbins, 2009).

Seperti yang telah dibahas sebelumnya, kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan yang mendasar. Salah satunya adalah kebutuhan psikologis yaitu kebutuhan untuk diakui kelompok dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Dalam hubungannya dengan pekerjaan maka kebutuhan-kebutuhan ini perlu untuk diketahui dan dipelajari oleh karena kebutuhan ini mempengaruhi tingkah laku pekerja dalam perusahaan.

Ketika seseorang telah mengidentifikasi dirinya secara psikologis pada pekerjaannya, secara otomatis kebutuhan psikologis seperti kebutuhan untuk diakui kelompok dan kebutuhan akan aktualisasi diri akan terpenuhi dan menimbulkan rasa puas pada pekerjaannya.

3. Pengaruh *Performance Self-Esteem Contingency* dan Pentingnya Pekerjaan bagi Gambaran Total Individu Terhadap *Job Satisfaction* Karyawan

Menurut Dubin (1961), *job involvement* adalah internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan dalam penilaian seseorang, dan hal ini dapat mengukur kemudahan yang denganya orang dapat lebih bersosialisasi dalam suatu organisasi.

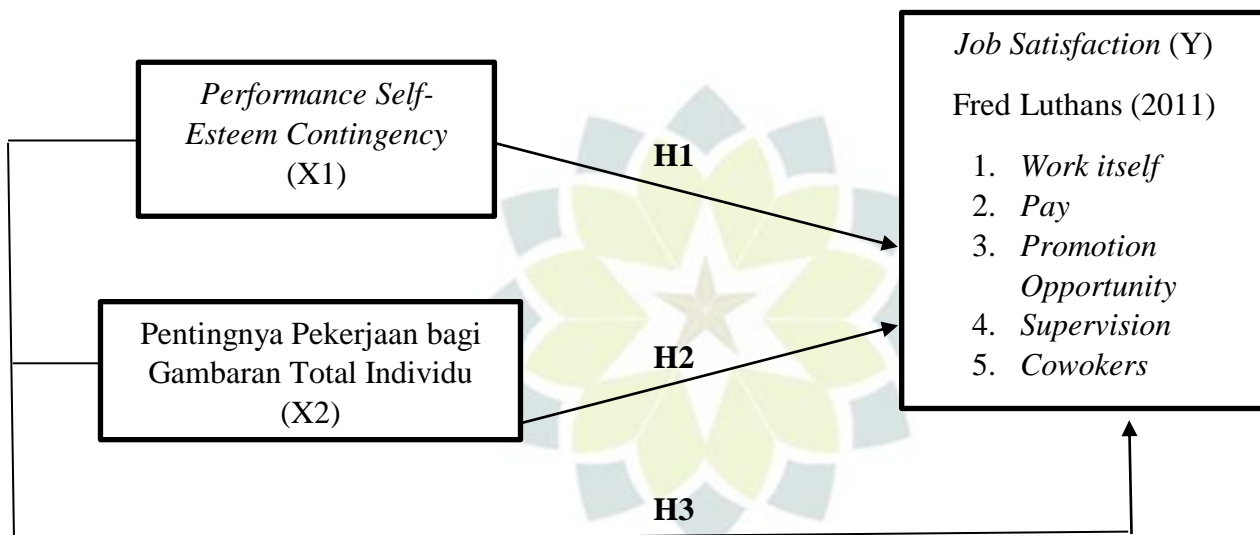
Job satisfaction adalah cerminan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. *Job satisfaction* merupakan sebuah hasil perkiraan karyawan akan pentingnya pekerjaan mereka, karena pengalaman sebelumnya atau hasil saat ini.

Menurut Kanungo (1979), individu biasanya terlibat dalam kegiatan tertentu ketika dilihat memiliki potensi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan psikologis penting tertentu. *Job involvement* adalah salah satu faktor fundamental yang penting dalam kehidupan banyak orang, hal ini menyiratkan secara positif dalam fundamental pekerjaan.

Job involvement mempunyai implikasi organisasi yang positif, mempengaruhi sejauh mana orang tersebut mendukung tujuan organisasi hingga meningkatkan produktivitas dan efisiensi (Brown, 1996). Suatu keadaan psikologis positif yang intens terhadap satu pekerjaan akan mengarahkan pada pada hasil positif dari motivasi secara individu, perilaku yang mengarah pada tujuan (goal), pertumbuhan pribadi, dan kepuasan kerja.

Hubungan antara *job involvement* dengan *job satisfaction* telah diteliti oleh para peneliti, dan keduanya memiliki hubungan yang positif. Semakin tinggi *job involvement*, semakin tinggi pula *job satisfaction* karyawan. Dengan adanya keterlibatan secara penuh terhadap pekerjaan, maka karyawan akan

menciptakan kinerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya dan karyawan akan lebih merasa puas dan senang jika bisa menghabiskan sebagian besar waktu, tenaga, dan pikiran untuk pekerjaannya.



Sumber : Diolah oleh peneliti, 2018

Gambar 1. 4 Kerangka Penelitian

1.7. Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam sebuah penelitian kuantitatif, sebuah hipotesis penelitian dibangun menggunakan empat langkah penting, yaitu pertama rerangka teoritis, bersifat logis, terdapat hasil penelitian terdahulu, dan terakhir dapat dibangunlah sebuah hipotesis penelitian.

Berikut ini peneliti mencantumkan hasil penelitian terdahulu sebagai gambaran serta pembanding sebagai referensi penelitian dan agar mempermudah pengambilan kesimpulan.

Tabel 1. 2
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Analisis perbandingan		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
1.	O.I Akinbobola (2011), <i>international journal of social sciences and humanity (journal applied for psychology)</i>	<i>Conflict in Human Capital Relationship: the Impact of Job satisfaction on Job Involvement in a Work Place</i>	Pengukuran kepuasan kerja menggunakan Spector	<i>Job satisfaction</i> menjadi variabel independen dan <i>job involvement</i> sebagai variable dependen.	Ada pengaruh yang signifikan dari umur, gender, jabatan, kepuasan kerja, dan 9 karakteristik (gaji,promosi, supervisi, <i>fringe benefit</i> , <i>contingen reward</i> , <i>operating procedure</i> , <i>cowokers</i> , <i>nature of work</i> , dan komunikasi terhadap keterlibatan Kerja.
2	Tery Aris Archandar (2010), Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti (jurnal manajemen & pemasaran jasa Vol 3)	Pengaruh Etika Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja dan Implikasinya Terhadap Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pekerja pada Karyawan Lembaga Pendidikan Tinggi	Penarikan sampel menggunakan rumus slovin dan data yang dikumpulkan menggunakan studi lapangan yaitu kuesioner	Objek penelitian yang berbeda	Nilai estimasi parameter keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,49 dengan t hitung 2,18 lebih besar dari nilai t tabel dua arah 1,96 artinya signifikan pada tingkat kepercayaan 95%

No	Peneliti	Judul Penelitian	Analisis perbandingan		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
3.	Hadina Ananda putri (2010), Universitas Sumatra Utara, Medan.	Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Garuda Indonesia Airways Medan.	Sama-sama menggunakan keterlibatan kerja sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen.	Tidak menjadikan dimensi dari ketrelibatan kerja sebagai variabel x, dan objek penelitian yang berbeda.	Hasil dari analisis regresi linier sederhana dengan signifikansi sebesar 0,003 dimana $0,003 < 0,05$, ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
4.	Ratna Dhamayanti (2006), Universitas Diponegoro Semarang (jurnal studi manajemen & organisasi Vol 3)	Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan, Keterlibatan Pekerjaan, dan Tekanan Pekerjaan Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Wanita Studi pada Nusantara Tour and Travel Kantor Cabang dan kantor Pusat Semarang.	Sama-sama menggunakan keterlibatan kerja sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen.	Teknik sampling menggunakan <i>puspositive sampling</i> , dan menggunakan objek penelitian yang berbeda	Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara keterlibatan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini Berdasarkan analisis kuantitatif koefisien regresi sebesar 0,364, nilai t hitung sebesar 3,743

No	Peneliti	Judul Penelitian	Analisis perbandingan		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
					dan <i>P value</i> 0,000 > 0,05
5.	R Van Wyk & AB Boshoff (HRM University of Pretoria), Fvn Chilliers (Industrial Psikology, University of South Africa. (2003) (journal of industrial psychology)	<i>The Prediction Of Job Involvement For Pharmacists And Accountants</i>	Keterlibatan kerja individu tampaknya potensial terhadap kepuasan kebutuhan psikologis tertentu yang menonjol yang dapat mengakibatkan implikasi positif untuk organisasi.	<i>Job satisfaction</i> dan <i>personality characteristic</i> menjadi variabel independen dan <i>job involvement</i> sebagai variable dependen	Terdapat hubungan positif yang signifikan antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja. Hasil kepuasan kerja ($r=0,24$) & total kepuasan kerja ($r = 0,23$)
6.	Steven P. Brown (1996), Southern Methodist University. (journal of psychology)	<i>A Meta-Analysis and Review of Organizational Reseach on Job Involvement</i>	Salah satu kuisionernya menggunakan skala Lodahl & Kejner.	Perbedaan objek penelitian	Hasilnya, terdapat hubungan yang kuat antara keterlibatan kerja & kepuasan kerja yang umum ($\bar{r} = .451$) dalam 87 penelitian, dengan jumlah ukuran sampel

No	Peneliti	Judul Penelitian	Analisis perbandingan		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
					kumulatif hampir 28.000
7.	Rabindra N. Kanungo (1982), McGill university, Canada. (<i>journal of applied psychology</i>)	<i>Measurement of Job dan Work Involvement.</i>	Keterlibatan kerja lebih berfungsi pada <i>Intrinsic outcome</i> (menariknya suatu pekerjaan dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan) daripada <i>extrinsic outcome</i> (uang dan kesejahteraan).	Menggunakan 3 teknik yang berbeda yaitu <i>semantic differential</i> , kuesioner dan grafik.	Uji perbedaan antara korelasi dependen mendukung prediksi bahwa pengukuran kepuasan kerja memiliki hubungan yang lebih kuat terhadap <i>job involvement</i> daripada <i>work involvement</i> .
8.	Thomas M. Lodahl dan Mathilde Kejner (1965), Cornell University. (<i>journal of applied psychology</i>)	<i>The Definition and Measurement of Job Involvement.</i>	Sama-sama untuk mengetahui hubungan <i>job involvement</i> dengan <i>job attitudes</i> . Salah satunya adalah <i>Job satisfaction</i>	Mendefinisikan <i>job involvement</i> , mengembangkan skala untuk mengukurnya, mengumpulkan bukti validitas dan reabilitasnya dalam skala tersebut serta mempelajari <i>the nature of Job satisfaction</i> melalui hubungan dengan <i>job attitudes</i> yang lainya.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, 4 dari 5 variabel kepuasan berhubungan dengan keterlibatan kerja, yaitu <i>satisfaction with the work itself, promotion, supervision, dan people.</i>

No	Peneliti	Judul Penelitian	Analisis perbandingan		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
9.	Indah Lestari, Universitas Padjajaran.	Studi Dekriptif Mengenai <i>job Involvement</i> Karyawan Divisi Operasi Aero Engine di PT Nusantara Turbin dan Propulsi Bandung	Menitik beratkan pada teori Lodahl & Kejner	Metode penelitiannya menggunakan metode kualitatif, serta objek penelitian berbeda	Dimensi tertinggi yang berkontribusi adalah <i>sense of duty</i> , dimana karyawan memiliki perasaan akan tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap pekerjaannya.

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2018

Berdasarkan hasil penelitian dari Ratna Dhamayanti (2006), diantara ketiga variabel yang ditelitinya yaitu konflik keluarga-pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, dan tekanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita, menunjukkan bahwa keterlibatan pekerjaan memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan wanita. Hal ini disebabkan karena setiap pekerja termasuk karyawan wanita pada umumnya akan merasakan kepuasan dalam bekerja bila diberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya, serta diberikan kebebasan dan umpan balik dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian dari Tery Aris Archandar (2010) menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh dalam berbagai aspek dalam pekerjaan seperti komitmen dan etika juga hasilnya menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki

kontribusi yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimanapun nantinya akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian dari Hadina Ananda putri (2010) keterlibatan kerja sangat berpengaruh terhadap hasil akhir suatu pekerjaan. Keterlibatan kerja dapat didapatkan secara maksimal jika kepuasan kerja telah dipenuhi. Begitupun sebaliknya, kepuasan kerja akan diperoleh ketika disatu sisi perusahaan melihat kinerja yang baik dari karyawan.

1.8. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dibuat, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 = *Performance self-esteem contingency* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* karyawan di PT Telekomunikasi Selular Regional Jawa Barat.
- H2 = Pentingnya pekerjaan bagi gambaran total Individu berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* karyawan di PT Telekomunikasi Selular Regional Jawa Barat
- H3 = *Performance self-esteem contingency* dan pentingnya pekerjaan bagi gambaran total individu berpengaruh secara simultan terhadap *job satisfaction* karyawan di PT Telekomunikasi Selular Regional Jawa Barat.