

PENGARUH STATUS PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN  
KEPUASAN HIDUP

THE JOB STATUS EFFECT ON THE WORK SATISFACTION AND LIFE  
SATISFACTION

Oleh : Utas Harguna Liani dan Adi Cilik Pierewan

Email : [utas.harguna2015@student.uny.ac.id](mailto:utas.harguna2015@student.uny.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini menggunakan data sekunder yang telah dibentuk oleh RAND dengan judul IFLS 5 (*Indonesian Family Life Survey*). Melalui proses olah data penulis telah memilih dan mensortir data-data yang diperlukan dalam menentukan hasil sesuai tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda dalam olah datanya dan diproses melalui software R Studio versi 3.1.3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan pengaruh yang variatif dari berbagai kategori variabel independen baik skor maupun signifikansinya. Hal tersebut juga dijelaskan melalui studi referensi dan pengukuran dengan variabel kontrol.

Kata kunci: kepuasan, bekerja

**ABSTRACT**

*This study uses secondary data sourced that made by RAND called IFLS 5 (Indonesian Family Life Survey). Through data processing, the author choose and sort which data that necessary to determine the result of the study. This study uses linear regression methods for data processing by using the software R studio 3.1.3 version. The result of the study showing variative effect score and significancy from independence variable. That case explicated by reference study and variable control measuring.*

*Keywords: Satisfaction, work*

## **PENDAHULUAN**

Bekerja merupakan kegiatan pokok dalam kehidupan manusia. Melalui kemampuan berpikirnya manusia mengorganisir pekerjaan, membuat benda-benda di sekitarnya bermanfaat untuk apa yang dia kerjakan dan merumuskan tujuan akhir dari pekerjaannya tersebut. Dalam Wattimena, (2011) dijelaskan bahwa Hesiodotus pernah menuliskan sebuah puisi tentang kerja yang berjudul *Work and Days* yang di dalamnya dia berpendapat bahwa bekerja merupakan isi utama kehidupan manusia. Pola bekerja yaitu melakukan sesuatu demi mendapatkan apa yang dibutuhkan sudah dimulai sejak 2400 tahun yang lalu (Magnis & Suseno 2009). Walaupun saat itu bekerja dipandang sebagai sesuatu yang rendah dimana bangsawan tidak perlu bekerja mereka mendapatkan harta dari status mereka. Bekerja hanya diperuntukan untuk budak. Perubahan tatanan sosial yang terjadi dalam kehidupan manusia selama beberapa dekade merubah pula citra bekerja dalam

pandangan manusia. Saat ini bekerja memiliki makna yang lebih dari sekedar memenuhi kebutuhan hidup.

Terkadang orang-orang terpaksa mencari pekerjaan berdasarkan apa yang diinginkan masyarakat daripada apa yang mereka inginkan sendiri karena didukung oleh faktor fenomena tersebut. Jebakan seperti demikian tercipta dari prespektif masyarakat yang secara tidak langsung membentuk sebuah aturan terkait bagaimana seseorang harus memilih pekerjaan. Aturan tidak tertulis tersebut membuat para pencari pekerjaan mengabaikan keinginan mereka untuk bekerja sesuai hasrat demi sebuah pekerjaan yang dianggap lebih baik oleh masyarakat. Orang-orang yang terjebak dalam aturan tersebut sering mengalami stres akibat pekerjaan mereka yang berimbas pada kepuasan kerja. Salah satu dampak stres secara psikologis adalah dapat menurunkan kepuasan kerja seseorang dimana kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang

menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Robbins, 2007). Berdasarkan fenomena tersebut dapat dilihat adanya anomali dimana apabila seseorang yang memilih pekerjaan karena mengikuti kehendak dari masyarakat dan bukan karena keinginannya dapat merasa tidak puas terhadap hidupnya yang berakibat stres. Padahal alasan seseorang tersebut memilih pekerjaannya pun juga atas dasar keinginannya yaitu ingin menaikan derajatnya di mata masyarakat. Hal yang sama juga berlaku untuk mereka yang memilih pekerjaan atas dasar keinginannya sendiri dan terlepas dari kehendak masyarakat. Ketidakpuasan atas pekerjaan dan hidup dapat menimpa mereka, apabila pekerjaan yang mereka inginkan tersebut bukanlah yang dikehendaki oleh masyarakat untuk menaikan derajat kehidupan mereka. Mereka yang demikian mungkin akan mendapatkan kepuasan atas pekerjaan mereka namun akan berbeda jika membicarakan kepuasan hidup. (Fathoni,

2006), mengungkapkan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Secara tidak langsung, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Jex (2002), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah keyakinan seorang pekerja atas situasi pekerjaannya. Untuk kepuasan hidup, Santrock (2002) mendefinisikan dengan kesejahteraan psikologis secara umum atau kepuasan terhadap kehidupan secara keseluruhan.

Pemilihan pekerjaan akan berimbas pada kondisi kepuasan seseorang terhadap pekerjaan dan hidupnya. Dengan konsep tentang keinginan pribadi dan kehendak masyarakat terhadap pekerjaan. Status pekerjaan sangat erat hubungannya dengan pilihan pribadi individu. Status pekerjaan

menyangkut tentang bagaimana posisi seseorang dalam pekerjaannya. Kategorisasi status pekerjaan adalah tentang bagaimana metode seseorang dalam menjalankan pekerjaannya seperti berusaha sendiri, berusaha bersama orang lain, maupun mengikuti orang lain.

Konsekuensi dari ketidakstabilan antara kepuasan hidup dan kepuasan bekerja inipun sangat besar dampaknya. Kasus terberat dan paling umum ditemui dalam kehidupan modern manusia adalah fenomena *karoshi* yang melanda beberapa pekerja di negara Jepang. Karoshi sendiri terjadi akibat dari stress berat dalam kehidupan kerja yang timbul dari tekanan oleh pekerjaan tersebut. Kultur sosial masyarakat Jepang yang mengutamakan etos kerja juga ikut ambil bagian dalam munculnya

fenomena karoshi tersebut (Chaer, 2016).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis data sekunder. Data sekunder dalam penelitian ini merupakan dokumen IFLS 5 (*Indonesia Family Life Survey*) edisi 5. Data yang digunakan dalam penelitian terbagi dalam tiga macam variabel. Variabel bebas yang terdiri dari status pekerjaan responden. Variabel terikat yang terdiri dari kepuasan kerja dan kepuasan hidup responden. Variable kontrol yang terdiri dari jenis kelamin dan tingkat pendidikan responden. Analisis data menggunakan metode regresi linier berganda melalui *software R studio* versi 3.4.3.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Nilai koefisien dari analisis regresi pada tabel berikut menunjukkan arah pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Tanda bintang pada hasil regresi menunjukkan

tingkat signifikansi dari koefisien hasil regresi. Semakin banyak tanda bintang menunjukkan semakin tinggi pula signifikansi dari koefisien pada variabel tersebut.

Tabel 1 Hasil Uji Regresi 1

	Estimate	Std. Error
	t value	Pr(> t )
Intercept	2.985304	0.045125
	66.157	< 2e-16 ***
Berusaha	-0.024793	0.015309
Sendiri	-1.619	0.1054
Berusaha	0.032244	0.015074
Sendiri dengan	2.139	0.0324 *
Karyawan		
Tetap		
Berusaha	0.136819	0.029648
Sendiri dengan	4.615	3.96e-06 ***
Karyawan		
Tidak Tetap		
Karyawan	0.190188	0.020722
Pemerintah	9.178	< 2e-16 ***
Karyawan	0.004728	0.013961
Swasta	0.339	0.7349
Kerja Lepas	-0.169494	0.024766

Pertanian	-6.844	7.91e-12 ***
Kerja Lepas	-0.086123	0.018613
Non-Tani	-4.627	3.73e-06 ***
Pria	-0.053754	0.008007
	-6.714	1.94e-11 ***
SD	0.001767	0.044057
	0.040	0.9680
SMP	-0.016379	0.044298
	-0.370	0.7116
SMA	-0.057864	0.043784
	-1.322	0.1863

Kode Signifikansi: 0 '\*\*\*' 0.001 '\*\*' 0.01

'\*' 0.05 '.' 0.1 '' 1

Residual standard error: 0.5671 on 21797

degrees of freedom

(2671 observations deleted due to

missingness)

Multiple R-squared: 0.01613, Adjusted

R-squared: 0.01559

F-statistic: 29.77 on 12 and 21797 DF, p-

value: < 2.2e-16

Tabel 2 Hasil Uji Regresi 2

	Estimate	Std. Error	SD
	t value	Pr(> t )	
Intercept	3.67881	0.06370	7.579
	57.749	< 2e-16 ***	3.15e-14 ***
Berusaha	0.06988	0.02161	0.36691
Sendiri	3.234	0.00122 **	5.899
			3.71e-09 ***
Berusaha	0.04004	0.02128	0.29766
Sendiri dengan	1.881	0.59992	4.760
Karyawan			1.95e-06 ***
Tetap			0.26519
			0.06181
Berusaha	0.10826	0.04185	4.290
Sendiri dengan	2.578	0.00970 **	1.79e-05 ***
Karyawan			
Tidak Tetap			
Karyawan	0.09300	0.02925	
Pemerintah	3.179	0.00148**	
Karyawan	0.02842	0.01971	
Swasta	1.442	0.14938	
Kerja Lepas	0.19065	0.03496	
Pertanian	5.453	5.00e-08 ***	
Kerja Lepas	0.11650	0.02628	
Non-Tani	4.434	9.31e-06 ***	
Pria	0.08587	0.01130	

Kode Signifikansi: 0 '\*\*\*\*' 0.001 '\*\*' 0.01 '\*' 0.05 '.' 0.1 '' 1

Residual standard error: 0.8006 on 21798

degrees of freedom

(2670 observations deleted due to

missingness)

Multiple R-squared: 0.0181, Adjusted R-

squared: 0.01756

F-statistic: 33.49 on 12 and 21798 DF, p-

value: < 2.2e-16

### 1. Variabel berusaha sendiri

Variabel berusaha sendiri memprediksi

kepuasan kerja sebesar -0.024793 dan skor

Pr(>|t|) sebesar 0.1054. Kemudian

memprediksi kepuasan hidup sebesar

0.06988 dan skor Pr(>|t|) sebesar 0.00122

\*\* yang menunjukkan signifikansi yang

cukup tinggi. Berdasarkan analisis ini maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 ditolak dan hipotesis 2 dapat diterima.

2. Variabel berusaha sendiri dengan karyawan tetap

Variabel berusaha sendiri dengan karyawan tetap memprediksi kepuasan kerja sebesar 0.032244 dan skor  $Pr(>|t|)$  sebesar 0.0324\*.

Kemudian memprediksi kepuasan hidup sebesar 0.04004 dan skor  $Pr(>|t|)$  sebesar 0.59992. Berdasarkan analisis ini maka dapat disimpulkan bahwa baik hipotesis 1 dan hipotesis 2 dapat diterima.

3. Variabel berusaha sendiri dengan karyawan tidak tetap

Variabel berusaha sendiri dengan karyawan tidak tetap memprediksi kepuasan kerja sebesar 0.0135819 dan skor  $Pr(>|t|)$  sebesar

$3.96e-06$  \*\*\* yang menunjukkan signifikansi yang tinggi ditandai dengan tiga b.

Kemudian memprediksi kepuasan hidup sebesar 0.10826 dan skor  $Pr(>|t|)$  sebesar 0.00970 \*\* yang menunjukkan signifikansi cukup signifikan. Berdasarkan analisis ini

maka dapat disimpulkan bahwa baik hipotesis 1 dan hipotesis 2 dapat diterima.

4. Variabel karyawan pemerintah

Variabel karyawan pemerintah memprediksi kepuasan kerja sebesar

0.190188 dan skor  $Pr(>|t|)$  sebesar  $< 2e-16$  \*\*\* yang menunjukkan signifikansi yang

tinggi. Kemudian memprediksi kepuasan

hidup sebesar 0.09300 dan skor  $Pr(>|t|)$  sebesar 0.00148\*\* yang menunjukkan

signifikansi cukup signifikan. Berdasarkan

analisis ini maka dapat disimpulkan bahwa baik hipotesis 1 dan hipotesis 2 dapat

diterima.

5. Variabel karyawan swasta

Variabel karyawan swasta memprediksi kepuasan kerja sebesar 0.004728 dan skor

$Pr(>|t|)$  sebesar 0.7349. Kemudian

memprediksi kepuasan hidup sebesar 0.02842 dan skor  $Pr(>|t|)$  sebesar 0.14938.

Berdasarkan analisis ini maka dapat disimpulkan bahwa baik hipotesis 1 dan hipotesis 2 dapat diterima.

6. Variabel kerja lepas pertanian

Kerja lepas pertanaan memprediksi kepuasan kerja sebesar -0.169494 dan skor Pr ( $>|t|$ ) sebesar  $7.91e-12$  \*\*\* yang menunjukkan signifikansi yang tinggi. Kemudian memprediksi kepuasan hidup sebesar 0.19065 dan skor Pr( $>|t|$ ) sebesar  $5.00e-08$  \*\*\* yang menunjukkan signifikansi sangat tinggi. Berdasarkan analisis ini maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 ditolak dan hipotesis 2 dapat diterima.

#### 7. Variabel kerja lepas non-tani

Kerja Lepas Non-tani memprediksi kepuasan kerja sebesar -0.086123 dan skor Pr( $>|t|$ )  $3.73e-06$  \*\*\* yang menunjukkan skor signifikansi yang tinggi. Kemudian memprediksi kepuasan hidup sebesar 0.11650 dan skor Pr( $>|t|$ ) sebesar  $9.31e-06$  \*\*\* yang menunjukkan signifikansi yang sangat tinggi. Berdasarkan analisis ini maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 ditolak dan hipotesis 2 dapat diterima.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Pengaruh negatif status pekerjaan berusaha sendiri terhadap kepuasan kerja

sepertinya menjadi salah satu penyebab masih kurangnya minat masyarakat Indonesia dalam berwirausaha. Oleh sebab itu perlu diadakannya evaluasi terkait kebirokrasian usaha ekonomi baik administratif maupun secara mekanismenya. Seperti kemudahan dalam mengurus perijinan maupun pelatihan ketrampilan kewirausahaan teknis dan non-teknis.

Regulasi terkait gerak ekonomi di sektor pertanian nampaknya juga harus diberikan perhatian khusus menanggapi dari hasil negatif pada karyawan lepas pertanian dan memprediksi kepuasan kerja. Selain itu menumbuhkan minat dan ketrampilan SDM juga harus digencarkan untuk menjawab hasil negatif dari karyawan lepas non-tani yang memprediksi negatif kepuasan kerja.

Perhatian pada kondisi-kondisi informal karyawan perlu dilaksanakan oleh perusahaan-perusahaan terhadap karyawannya. Kepuasan hidup karyawan swasta memiliki skor terendah dalam



penelitian ini dibandingkan dengan status pekerjaan lainnya. Oleh sebab itu perusahaan kiranya dapat memperhatikan kebutuhan-kebutuhan non gaji dari karyawan seperti pengondisian mental dan kemudahan mekanisme kerja.

### **Saran**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi topik untuk kajian-kajian lebih lanjut dan lebih mendalam guna memperbaiki sistem-sistem di berbagai sektor. Terutama dalam kajian psikologi kerja dan psikologi sosial dan lebih utama dalam ranah keilmuan sosial.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Aini, Ela Nur. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Tingkat Kesejahteraan Masyarakat di Kelurahan Kesatrian Kota Malang. *Technomedia Journal*

Aydinta, B., & Koc, H. (2016). The Relationship between Job Satisfaction and Life Satisfaction: An Empirical Study on Teachers. *Jurnal Bisnis dan Ilmu Sosial*.

Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.

Budiman, D. (2007). Psikologi Anak dalam Penjas. *Jurnal Pendidikan Olahraga* .

Chaer, M. T. (2016). Karoshi (Work to Death). *Jurnal Psikologi Industri* .

Diener, E., & Biwas-Diener, R. (2008). Happiness: Unlocking the mysteries of psychological wealth. *Psychological Journal* .

Diener, E., & Ryan, K. (2009). Subjective Well-Being: A General Overview. *Journal of Psychology*

Dolan, S. L. (2000). JOB SATISFACTION: ANALYSIS OF A RECIPROCAL MODEL WITH SOCIAL DEMOGRAPHIC MODERATORS. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* .

Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka cipta.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hurlock, E. B. (2003). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan*

*Sepanjang Rentang Kehidupan.* Jakarta: Erlangga.

Indonesia, D. K. (2001). *Profil Kesehatan Indonesia 2001.* Jakarta: Depkes RI.

Jex, S. M. (2002). *Organizational Psychology: A Scientist Practitioner Approach.* New York: John Wiley & Sons.

Magnis, F., & Suseno. (2009). *Kota dan Kerja.* Jakarta: Rangkaian Studium Generale.

Mustaqim, & Wahid, A. (2010). *Psikologi Pendidikan.* Jakarta: Rineka Cipta.

Noor, N. N. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya).

Poloma, M. (2000). *Sosiologi Kontemporer.* Jakarta: PTRajaGrafindo Persada.

Putri, Ivon Sandya S (2014). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Fruity Indonesia). *Jurnal Psikologi Industri*

Ritzer, G. (2013). *Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadigma Ganda.* Jakarta : Rajawali Press.

Robbins, S. (2007). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang.

Santrock, J. (2002). *Life-span Development: Perkembangan Masa Hidup.* Jakarta: Erlangga.

Schimmack, U. (2008). The structure of subjective well-being. *the science of subjective well-being* .

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: AFABETA.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama.* Jakarta: Kencana Pernada Media Group.

Suardi. (2015). *Hukum Dagang Suatu Pengantar.* Yogyakarta: Deepublish.

Tanujaya, Winda. (2014). HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS (*PSYCHOLOGICAL WELL BEING*) PADA KARYAWAN CLEANER (STUDI PADA KARYAWAN CLEANER YANG MENERIMA GAJI TIDAK SESUAI STANDAR UMP DI PT. SINERGI INTEGRA SERVICES, JAKARTA). *Jurnal Psikologi*

Wati, Susi Endang E. (2008). Kepuasan Kerja pada Guru Ditinjau dari Jenis Kelamin Kepala Sekolah. *Jurnal Psikologi*

Wattimena, R. A. (2011). Filsafat Manusia: Menjadi Manusia Otentik. *Jurnal Filsafat* .

*Pengaruh Status Pekerjaan ... (Utas H. Liani)*

Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (2005).  
*Perilaku Organisasi dan Psikologi  
Personalia*. Jakarta: Bina Aksara.

Wirawan, I. B. (2012). *Teori-teori Sosial  
dalam Tiga Paradigma (Fakta Sosial,  
Definisi Sosial, dan Perilaku Sosial) Edisi  
Pertama*. Jakarta: Kencana Prenadamedia  
Group.

