

## PERBEDAAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BERDASARKAN USIA DAN MASA KERJA

**Shafira, Anita Listiara**

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro,  
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

fira\_cullen@yahoo.co.id

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja pada karyawan berdasarkan usia dan masa kerja. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *cluster random sampling*. Jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 92 karyawan PT “X” yang masih terdaftar aktif, memiliki masa kerja minimal satu tahun, dan berkewarganegaraan Indonesia. Alat yang digunakan adalah Skala Kepuasan Kerja dengan koefisien reliabilitas ( $r_{xx}$ ) sebesar 0,905 dan jumlah aitem sebanyak 40 aitem. Hasil uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa variabel usia, masa kerja, dan kepuasan kerja memiliki distribusi yang tidak normal sehingga analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik nonparametrik yaitu dengan menggunakan uji *Kruskal Wallis*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan kepuasan kerja berdasarkan usia dengan nilai  $p = 0,379 (>0,05)$ . Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja berdasarkan masa kerja dengan nilai  $p = 0,010 (<0,05)$ .

**Kata kunci:** kepuasan kerja; usia; masa kerja; karyawan

### Abstract

This study aims to determine differences in job satisfaction of employees based on age and years of service. The sampling technique in this research is done using cluster random sampling technique. The number of respondents in this research were 92 employees of PT “X” is enrolled active, have a minimum term of one year, and an Indonesian citizen. Measuring instrument used is the job satisfaction scale with a reliability coefficient ( $r_{xx}$ ) amounted to 0,905 and the numbers of item are 40 item. Kolmogorov Smirnov normality test results showed that the variables of age, years of service, and job satisfaction have an abnormal distribution so that data analysis was performed using nonparametric statistics by using Kruskal Wallis test. Based on the results showed that there was no difference in job satisfaction based on age with a value of  $p = 0,397 (>0,05)$ . The results also showed that there are differences in job satisfaction based on years of service with a value of  $p = 0,010 (<0,05)$ .

**Keyword:** job satisfaction; age; year of service; employees

### PENDAHULUAN

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Accenture menurut Medan Bisnis Daily (2014), sebuah lembaga konsultasi bisnis dan manajemen yang berasal dari Amerika Serikat, menunjukkan bahwa pada tahun 2013 Indonesia menduduki peringkat pertama sebagai negara yang memiliki tingkat kepuasan kerja terendah di dunia. Hanya sebanyak 18% kelompok responden karyawan Indonesia yang menyatakan puas dengan kualitas kehidupan serta kebahagiaannya di tempat kerja. Terdapat tiga masalah yang menjadi penyebab utama ketidakpuasan tersebut yang meliputi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, besaran gaji dan tunjangan yang didapatkan, serta ketersediaan jenjang karir. Ketidakpuasan tersebut dapat mengganggu pelaksanaan operasional perusahaan. Misalnya saja seperti yang dilakukan oleh karyawan Wahana Karisma Flora menurut *Malang Post* (2014), yang melakukan unjuk rasa karena merasa tidak puas dengan gaji yang diterima karena tidak sesuai dengan upah

minimum Kota Batu. Pihak perusahaan merasa dirugikan dengan adanya unuk rasa yang dilakukan oleh karyawan karena operasional perusahaan terhenti sehingga banyak tanaman yang rusak atau mati.

Kenyamanan dan kepuasan karyawan tentu menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh para manajer perusahaan agar tercipta kondisi positif dalam lingkungan organisasi. Selain memberikan keuntungan bagi karyawan, perusahaan juga mendapatkan keuntungan melalui peningkatan produksi dan pengurangan biaya yang dikeluarkan dalam operasional perusahaan dengan adanya perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya (As'ad, 2012). Menurut Handoko (2010), karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan memiliki semangat kerja yang rendah, sering melamun, emosi yang tidak stabil, absensi yang meningkat, dan melakukan kesibukan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Aamodt (2010), menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi adanya kecenderungan individu untuk menemukan situasi yang dinikmatinya, yang artinya antara individu satu dengan yang lainnya memiliki penilaian yang berbeda terhadap kepuasan kerja. Mangkunegara (2013), menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor pekerjaan dan faktor yang ada pada diri karyawan itu sendiri. Faktor karyawan tersebut meliputi IQ, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, sikap kerja, dan persepsi.

Pada fenomena karyawan berusia tua dianggap sebagai tenaga kerja yang kurang fleksibel dan menolak terhadap kemajuan teknologi pada zaman sekarang. Kondisi fisik yang kian menurun juga dianggap mempengaruhi produktivitas dan kinerja kerja yang seringkali membuat perusahaan cenderung untuk merekrut karyawan berusia lebih muda. Robbins dan Judge (2012), menyatakan bahwa semakin tua usia tenaga kerja, justru semakin kecil kemungkinan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Semakin lama bertahan disuatu organisasi justru karyawan berusia tua akan mendapatkan upah yang lebih tinggi, biaya liburan, dan tunjangan pensiun yang menjadi daya tarik untuk tetap tinggal.

Menurut Handoko (2010), terdapat beberapa alasan yang membuat karyawan berusia tua cenderung lebih terpuaskan, yaitu adanya pengharapan yang lebih rendah dan pengalaman yang lebih lama yang membuat karyawan memiliki penyesuaian yang lebih baik terhadap situasi kerja. Wijono (2014), menambahkan bahwa banyak karyawan berusia tua cenderung memperoleh kesempatan lebih besar untuk pemenuhan dan aktualisasi diri. Kondisi tersebut memungkinkan bagi karyawan berusia tua justru mendapatkan pekerjaan-pekerjaan yang lebih baik dibandingkan karyawan berusia muda.

Semakin lama karyawan berada dalam suatu perusahaan, diasumsikan pengalaman dan pengetahuan tentang pekerjaannya semakin luas dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Asumsi tersebut dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2007), bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan dengan masa kerja lima tahun dan karyawan dengan masa kerja 10 tahun. Karyawan dengan masa kerja lima tahun memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, sedangkan pada karyawan dengan masa kerja 10 tahun justru memiliki kepuasan kerja yang berada pada kategori tinggi.

Robbins dan Judge (2012), menyatakan bahwa semakin lama karyawan berada dalam satu pekerjaan, maka kecil kemungkinan bagi karyawan tersebut untuk mengundurkan diri. Menurut Lestari (2007), karyawan dengan masa kerja lama cenderung memiliki kemampuan yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang kurang berpengalaman. Kondisi tersebut membuat

karyawan dengan masa kerja yang lebih lama cenderung lebih mudah untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dan merasa lebih senang terhadap pekerjaannya.

Kenyamanan dan kepuasan karyawan terhadap organisasi tentu menjadi masalah penting yang perlu diperhatikan oleh manajer perusahaan untuk terus meningkatkan kesejahteraan karyawannya tersebut. Karyawan yang beragam dalam suatu organisasi akan memiliki sikap yang berbeda dalam memandang pekerjaannya.

## **METODE**

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan yang bekerja pada PT “X” yang masih terdaftar aktif pada saat dilakukannya penelitian, memiliki masa kerja minimal satu tahun, dan berkewarganegaraan Indonesia. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *cluster random sampling*, yaitu cara pengambilan sampel penelitian berdasarkan klaster atau area tertentu secara acak untuk setiap unit *sampling* (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 92 karyawan.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan satu skala, yaitu Skala Kepuasan Kerja yang disusun berdasarkan dimensi kepuasan kerja yang dikemukakan Luthans (2006). Skala terdiri dari 40 aitem dengan koefisien reliabilitas ( $r_{xx}$ ) sebesar 0,905. Hasil uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa variabel usia, masa kerja, dan kepuasan kerja memiliki distribusi yang tidak normal sehingga analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik nonparametrik yaitu dengan menggunakan uji *Kruskal Wallis*. Proses analisa data dalam penelitian ini dibantu dengan program komputer *Statistical Package for Science (SPSS) 22 for windows*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1.**

Uji Normalitas

<b>Variabel</b>	<b>Kolmogorov Smirnov</b>	<b>p&gt;0,05</b>	<b>Bentuk</b>
Kepuasan Kerja	0,111	0,007	Tidak Normal
Usia	0,446	0,000	Tidak Normal
Masa Kerja	0,378	0,000	Tidak Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi  $p= 0,007 (<0,05)$  untuk variabel kepuasan kerja, untuk variabel usia diperoleh nilai signifikansi  $p= 0,000 (<0,001)$ , dan variabel masa kerja diperoleh nilai signifikansi  $p= 0,000$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, usia, dan masa kerja memiliki distribusi yang tidak normal.

**Tabel 2.**

Uji Hipotesis

<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Kruskal Wallis</b>	<b>Sig.</b>
1	Usia dan Kepuasan Kerja	1,941	0,379
2	Masa Kerja dan Kepuasan Kerja	11,252	0,010

Hasil uji hipotesis variabel usia dan kepuasan kerja didapatkan nilai *Kruskal Wallis* hitung sebesar 1,941 dan  $p= 0,379 (>0,05)$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan kepuasan kerja pada karyawan berdasarkan usia. Hasil uji hipotesis variabel masa kerja dan kepuasan kerja didapatkan nilai *Kruskal Wallis* hitung sebesar 11,252 dan  $p= 0,010 (<0,05)$ .

Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada perbedaan kepuasan kerja pada karyawan berdasarkan masa kerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan hasil bahwa tidak ada perbedaan kepuasan kerja pada karyawan berdasarkan usia, yang artinya karyawan berusia tua maupun karyawan berusia muda memiliki kepuasan kerja yang sama. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013), bahwa karyawan berusia tua merasa lebih puas terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan berusia muda. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Boumans, De Jong, dan Janssen (2011), bahwa usia tidak mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan dan tidak ada kriteria usia tertentu yang menjadi faktor pembeda pada karyawan.

Hasil uji hipotesis juga menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja pada karyawan berdasarkan masa kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lestari (2007), bahwa karyawan dengan masa kerja lama memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan dengan masa kerja baru. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sholeha, Kristanto, dan Jokom (2015), juga didapatkan hasil serupa bahwa karyawan dengan masa kerja lama cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan kepuasan kerja pada karyawan berdasarkan usia. Hasil tersebut tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013), bahwa karyawan berusia tua merasa lebih puas terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan berusia muda. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja pada karyawan berdasarkan masa kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lestari (2007), bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja pada karyawan berdasarkan masa kerja, yaitu karyawan dengan masa kerja lama memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja baru.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aamodt, M. G. (2010). *Industrial or organizational psychology: An applied approach*. (6<sup>th</sup> ed.). Wadsworth: Cengage Learning.
- Anonim. (2014). Tuntut gaji buruh Wahana Karisma demo. *Malang Post*. Diunduh dari <http://malang-post.com/component/content/article/82612-tuntut-gaji-buruh-wahana-karisma-demo>.
- As'ad, M. (2012). *Seri ilmu sumber daya manusia: Psikologi industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Boumans, N. P. G., De Jong, AD. H. J., & Janssen, S. M. (2011). Age differences in work motivation and job satisfaction: The influence of age on the relationship between work characteristic and workers outcome. *INT'L Journal of Aging and Human Development*, 73(4), 331-350.
- Handoko, H. (2010). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi penelitian bisnis: Konsep dan aplikasi*. Diunduh dari <https://books.google.co.id/books?id=0X-rBAAAQBAJ&lpg=PP1&dq=juliandi%20irfan&pg=PP1#v=onepage&q=juliandi%20irfan&f=false>.
- Lestari, I. (2007). Perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari masa kerja. *Skripsi*. Program Sarjana Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*. Ed. Ke-10. Ahli bahasa: Yuwono, V.A., Purwanti, S., & Rosari, W. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P. , & Judge, T. A. (2012). *Perilaku organisasi, ed. ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sholeha, M., Kristanto, M., & Jokom, R. (2015). Kepuasan kerja karyawan gogo cafe di hotel oval surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen, 1*, 396-409.
- Siringo-ringo, S. B. (2014). Rendahnya tingkat kepuasan para pekerja Indonesia. *Medan Bisnis Daily*. Diunduh dari [http://www.medanbisnisdaily.com/news/read/2014/02/19/79886/rendahnya\\_tingkat\\_kepuasan\\_para\\_pekerja\\_indonesia/#.WBo2-9J97IU](http://www.medanbisnisdaily.com/news/read/2014/02/19/79886/rendahnya_tingkat_kepuasan_para_pekerja_indonesia/#.WBo2-9J97IU).
- Wijono, S. (2014). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.