

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pendahuluan

Bab ini berisi uraian berbagai teori tentang kepuasan kerja yang menjadi dasar dalam penelitian ini. Pertama-tama akan dibahas tentang kepuasan kerja, kemudian diikuti pembahasan tentang karakteristik pekerjaan, selanjutnya pembahasan sekilas tentang kebutuhan aktualisasi diri sebagai variabel pemoderasi. Hubungan antara ketiga variabel tersebut kemudian disajikan dalam hipotesis utama yang dikembangkan dalam penelitian ini. Akhirnya kerangka yang menjadi landasan dalam penelitian ini disajikan di bagian akhir.

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Terdapat berbagai macam definisi mengenai kepuasan kerja, Gibson, et al (1987), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2009), kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara orang yang tidak puas memiliki perasaan negatif. As'ad (1998) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Selanjutnya Handoko (2001)

mengartikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan ketika memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2001). Menurut Locke (1995), kepuasan kerja merupakan keadaan yang menyenangkan dan dapat dicapai jika sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki. Mangkunegara (2004) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Definisi selanjutnya menurut Blum (1956), dikutip oleh As'ad (1998), kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan batiniah yang menyenangkan berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. Penerapan kepuasan kerja dalam penelitian ini berkaitan dengan tugas yang diemban oleh para perawat. Kepuasan kerja harus dimiliki agar muncul rasa bahagia dan nyaman ketika melaksanakan tugasnya dalam melayani pasien gangguan kejiwaan yang membutuhkan kesabaran tinggi, sehingga perasaan sukacita dalam merawat pasien-pasien tersebut dapat muncul dari dalam hati.

2.1.1.2 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yukl (1977) sebagaimana dikutip oleh As'ad (1998), terdapat tiga macam teori tentang kepuasan kerja, yaitu:

1. *Discrepancy Theory*/Teori Perbedaan

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang dapat diperoleh dengan membandingkan apa yang diharapkan atau diinginkan dengan pencapaian atau kenyataan. Perbedaan akan menjadi positif jika yang diperoleh lebih besar dari yang diharapkan, sebaliknya perbedaan akan menjadi negatif jika yang diperoleh lebih kecil dari yang diharapkan.

Dalam menjalankan tugasnya, masing-masing perawat memiliki keinginan atau harapan yang berbeda, baik hubungannya dengan pasien maupun dengan rumah sakit. Jika keinginan-keinginan tersebut sudah dapat tercapai, maka para perawat akan merasakan kepuasan kerja, tetapi jika keinginan-keinginan tersebut belum dapat terwujud, maka para perawat kurang merasakan kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. *Equity Theory*/Teori Keadilan

Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Terdapat tiga elemen *equity*, yaitu *input*, *outcomes*, dan *comparison person*.

Input ialah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan. Dalam hal ini misalnya pendidikan, pengalaman, keahlian, jumlah usaha yang diharapkan, jumlah jam kerja.

Outcomes ialah segala sesuatu yang berharga, yang dirasakan karyawan sebagai “hasil” dari pekerjaannya, seperti misalnya gaji, tunjangan, simbol status, pengakuan, kesempatan untuk berkembang atau ekspresi diri.

Comparison person ialah kepada orang lain dengan siapa karyawan membandingkan *ratio input – out comes* yang dimilikinya. *Comparison persons* ini bisa berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau ditempat lain, atau bisa pula dengan dirinya sendiri di waktu lampau.

Penerapan *Equity Theory*/Teori Keadilan pada penelitian ini terhadap para perawat dengan memberikan perlakuan yang sama, memberikan beban pekerjaan yang sama, memberikan peringatan sesuai dengan peraturan yang berlaku jika melakukan kesalahan, sehingga mereka merasakan keadilan pada segala situasi, yang pada akhirnya akan menciptakan kepuasan kerja.

3. Two Factor Theory

Menurut teori ini terdapat dua kelompok situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yaitu kelompok *satisfiers* atau motivator dan kelompok *dissatisfiers* atau *hygiene factors*.

Satisfiers (motivator) ialah faktor-faktor sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan.

Dissatisfiers (hygiene factors) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yaitu peraturan perusahaan dan administrasi, teknik pengawasan, gaji, hubungan *interpersonal*, kondisi kerja, keamanan kerja, dan status.

Berdasarkan *Two factor Theory* dikaitkan dengan penelitian ini, kepuasan kerja para perawat diperoleh berdasarkan berbagai aturan rumah sakit yang tidak memberatkan para perawat ataupun menghambat mereka untuk berkembang. Dengan demikian para perawat akan merasa nyaman bekerja di rumah sakit tersebut, serta merasa diperhatikan dan diperlakukan secara baik oleh para atasan mereka, sehingga tercipta kepuasan kerja.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Mewujudkan kepuasan kerja pada karyawan bukanlah suatu hal yang mudah untuk dicapai. Banyak faktor yang mempengaruhi terciptanya kepuasan kerja, dan perwujudan berbagai macam faktor tersebut diperlukan demi memperoleh kepuasan kerja.

Burt sebagaimana dikutip oleh As'ad (1998) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah:

1. Faktor hubungan antar karyawan
 - a. Hubungan antara manajer dengan karyawan
 - b. Faktor fisik dan kondisi kerja
 - c. Hubungan sosial di antara karyawan

- d. Sugesti dari teman sekerja
 - e. Emosi dan situasi kerja
2. Faktor individual
 - a. Sikap orang terhadap pekerjaannya
 - b. Umur orang sewaktu bekerja
 - c. Jenis kelamin
 3. Faktor-faktor luar
 - a. Keadaan keluarga karyawan
 - b. Rekreasi
 - c. Pendidikan

Pendapat yang lain dikemukakan oleh Ghiselli dan Brown (1950) dikutip oleh As'ad (1998) mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

1. Kedudukan (posisi)

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat (golongan)

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan), pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.

3. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur diantara 25 tahun sampai 30 tahun dan umur 40 sampai 45 tahun adalah merupakan umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaannya.

4. Jaminan finansial dan jaminan sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Caugemi dan Claypool (1978) dikutip oleh As'ad (1998) menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor psikologi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

3. Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur.

4. Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi.

Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (William, et al, 2002), dan dari berbagai macam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, faktor inilah yang akan diuji dalam penelitian ini. Terdapat lima karakteristik pekerjaan yang didefinisikan dalam istilah-istilah berikut:

1. Identitas Tugas

Melihat seluruh bagian pekerjaan. Karyawan dapat menyelesaikan tugas dari awal sampai akhir dengan hasil yang diidentifikasi. Berkaitan dengan penelitian ini, para perawat telah diberikan pelatihan terlebih dahulu pada awal mula bekerja, dan telah ditetapkan deskripsi pekerjaan beserta keseluruhan tata cara pekerjaan, sehingga para perawat benar-benar paham dengan pekerjaan yang mereka lakukan, dan pada akhirnya dapat menyelesaikan semua pekerjaan mereka dengan baik, benar dan dapat dipertanggungjawabkan.

2. Signifikansi Tugas

Penting dalam pekerjaan. Karakteristik ditentukan oleh dampak kerja karyawan terhadap orang lain di dalam atau di luar organisasi. Dalam penelitian ini, tugas para perawat untuk merawat para pasien pastilah memiliki dampak terhadap pasien dan keluarga pasien. Hasil yang dapat dilihat adalah peningkatan kesehatan para pasien yang dirawat.

3. Variasi Keterampilan

Sejauh mana karyawan mampu melakukan beberapa tugas yang berbeda menggunakan keterampilan yang berbeda, kemampuan, dan

bakat, sehingga terdapat berbagai keterampilan. Pada penelitian ini, para perawat memiliki tugas yang cukup banyak dan bervariasi, selain itu terkadang terjadi sesuatu hal yang tidak terprediksi, yang mengharuskan perawat memiliki spontanitas yang baik untuk menghadapi masalah tersebut.

4. Otonomi

Sejauh mana karyawan memiliki kontrol atas pekerjaan mereka. Ini mengacu pada berbagai macam kebijakan dan kebebasan yang karyawan miliki, tentang hal-hal seperti penjadwalan, prioritas, dan menentukan prosedur untuk penyelesaian tugas. Berkaitan dengan penelitian ini, pihak rumah sakit memberikan berbagai prosedur dan aturan yang harus para perawat taati berkaitan dengan pekerjaan, tetapi prosedur dan aturan tersebut masih memberikan otonomi dan kebebasan bagi para perawat dalam menjalankan tugasnya, sehingga tidak menghambat para perawat untuk berkembang.

5. Umpan Balik

Sejauh mana pekerjaan tersebut menawarkan informasi kepada karyawan tentang kinerja dan hasil kerja mereka. Dalam penelitian ini, para perawat memperoleh informasi dari pihak Sumber Daya Manusia rumah sakit mengenai kinerja mereka, dan pemberian insentif berkaitan dengan kinerja.

2.1.2 Pengaruh antara Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja

Menurut Bernardin dan Russel (1998), karakteristik pekerjaan adalah pengaturan pekerjaan ke dalam kelas, kelompok, atau keluarga menurut skema yang sistematis. Hackman dan Oldham (1976), sebagaimana dikutip oleh William, et al (2002) menyatakan bahwa hubungan antara karakteristik pekerjaan inti dan kondisi psikologis dimoderasi oleh pertumbuhan kekuatan kebutuhan individu, terlebih mengenai kondisi psikologis. Jika karyawan merasakan kondisi psikologis dari pekerjaan mereka, dan mereka memiliki kekuatan pertumbuhan kebutuhan yang tinggi, maka mereka lebih mungkin untuk mengalami kepuasan pribadi dan kepuasan kerja. Pada dasarnya, model ini sesuai bagi karyawan dengan kebutuhan untuk belajar, tumbuh, dan ditantang (pertumbuhan kekuatan kebutuhan tinggi).

Hackman dan Oldham (1976) mengusulkan bahwa tiga kondisi psikologis dari pegawai menunjukkan hasil dalam peningkatan performa kerja, motivasi *internal*, serta berkurangnya ketidakhadiran dan pergantian. Hackman dan Oldham percaya bahwa lima dimensi pekerjaan inti menghasilkan tiga kondisi psikologis. Tiga kondisi psikologis didefinisikan dalam istilah-istilah berikut:

1. Pemahaman Tentang Kerja

Sejauh mana karyawan merasa pekerjaan tersebut bermakna, berharga, dan penting. Berkaitan dengan penelitian ini, para perawat menyadari bahwa pekerjaan yang mereka lakukan merupakan pekerjaan yang bermakna, berharga dan penting, yang mana tugas para perawat yaitu merawat para pasien gangguan kejiwaan.

2. Tanggung Jawab

Sejauh mana karyawan merasa dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaan mereka. Dalam penelitian ini, para perawat merasa bahwa mereka memiliki tanggung jawab mengenai kesembuhan pasien walaupun tidak ada peraturan yang mengharuskan demikian.

3. Hasil dari Aktivitas Kerja

Sejauh mana karyawan mengetahui dan memahami seberapa baik mereka melakukan pekerjaan. Pada penelitian ini, para perawat mengetahui informasi mengenai kinerja mereka dari bagian Sumber Daya Manusia rumah sakit.

Meskipun kelima karakteristik pekerjaan diterima secara luas, bukti menunjukkan bahwa serangkaian karakteristik pekerjaan lebih memprediksi sikap karyawan dan perilakunya. Lebih lanjut, karakteristik pekerjaan tersebut harus sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan pelaku pekerjaan. Model karakteristik pekerjaan akan bekerja dengan baik ketika kondisi tertentu terpenuhi. Salah satu kondisi adalah bahwa karyawan harus memiliki keinginan psikologis untuk otonomi, variasi, tanggung jawab, dan tantangan untuk memperkaya pekerjaan. Ketika karakteristik individu di atas tidak ada, karyawan mungkin menolak usaha untuk mendesain ulang pekerjaan. Di samping itu, upaya desain ulang hampir selalu gagal jika karyawan tidak memiliki keterampilan fisik atau mental, kemampuan, atau pendidikan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan.

Memaksakan memperkaya pekerjaan pada individu yang tidak memiliki sifat-sifat yang tersebut diatas dapat mengakibatkan frustrasi karyawan.

Karakteristik pekerjaan yang sama dapat menghasilkan perbedaan tingkat kepuasan kerja pada masing-masing individu. Bagi orang tertentu, pekerjaan yang penuh tanggung jawab dan yang menantang, mungkin menghasilkan perolehan yang netral, atau bahkan yang negatif. Bagi orang lain, perolehan pekerjaan semacam itu mungkin mempunyai nilai yang sangat positif (Gibson, et al, 1988).

Hubungan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja diperkuat oleh kebutuhan aktualisasi diri yang merupakan salah satu variabel kebutuhan untuk berkembang pada model karakteristik pekerjaan Hackman-Oldham's (1976). Hackman-Oldham's menyebutkan bahwa kebutuhan karyawan untuk berkembang terdiri dari kebutuhan untuk dihargai dan kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan aktualisasi diri berada pada tingkatan yang lebih tinggi dibandingkan dengan kebutuhan untuk dihargai.

2.1.3 Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dalam Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan

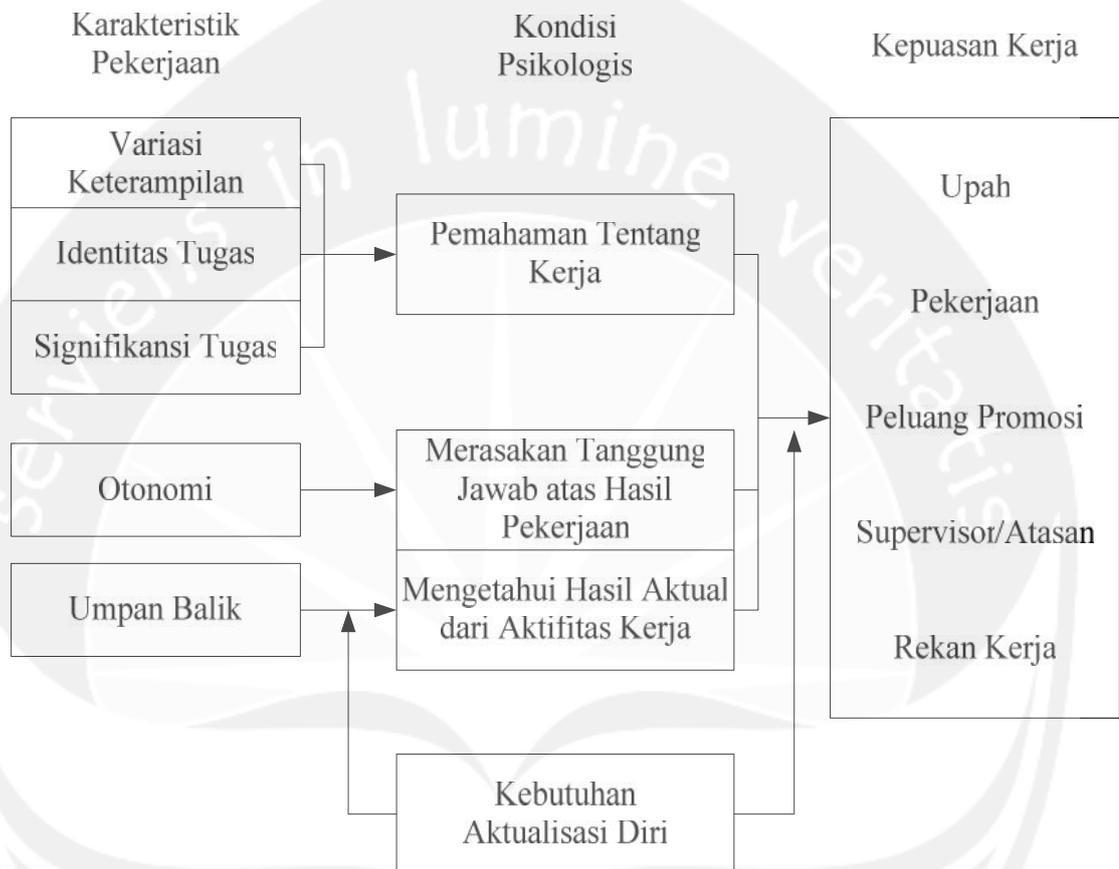
Menurut Greenberg, et al (1993), definisi kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk mengetahui siapa kita dan untuk mengembangkan potensi diri kita secara maksimal. Sedangkan menurut Wexley dan Yukl (1977) sebagaimana dikutip oleh As'ad (1998), kebutuhan aktualisasi diri diartikan bahwa setiap manusia ingin mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerjanya melalui pengembangan pribadinya.

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan salah satu kebutuhan dari lima kebutuhan yang terdapat pada teori hirarki kebutuhan Maslow. Menurut Maslow (1970) dikutip oleh Greenberg, et al (1993) lima kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan untuk dihargai dan kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan aktualisasi diri terdapat pada bagian paling atas hirarki Maslow. Kebutuhan aktualisasi diri timbul hanya setelah semua kebutuhan yang lebih rendah sudah terpenuhi. Kebutuhan aktualisasi diri merujuk pada kebutuhan terhadap pemenuhan keinginan diri, yaitu keinginan untuk menjadi apapun yang mampu dicapai dalam pengembangan potensi seseorang. Dengan bekerja pada potensi kreatif yang maksimal, karyawan yang mengaktualisasikan diri dapat menjadi aset yang sangat berharga bagi organisasi. Individu yang telah mengaktualisasikan diri, bekerja pada kemampuan tertinggi dan mewakili pemakaian sumber daya manusia paling efektif dalam suatu organisasi.

Golstein yang dikutip oleh Hall dan Lindzey (1993), mengatakan bahwa setiap orang mempunyai potensi-potensi bawaan yang berlainan, yang membentuk tujuan-tujuan serta memberi arah pertumbuhan individualnya. Oleh karena potensi individu yang satu berbeda dengan potensi individu lainnya, karakteristik suatu pekerjaan penting untuk diketahui dan disesuaikan dengan potensi yang dimiliki, agar individu tersebut dapat mengembangkan bakat dan kemampuannya semaksimal mungkin. Sehingga akan muncul perasaan senang, serta mengalami kepuasan kerja pada pekerjaan yang dilakukannya.

2.1.4 Model Karakteristik Pekerjaan Hackman-Oldham's

MODEL KARAKTERISTIK PEKERJAAN HACKMAN-OLDHAM'S



Gambar 1. Model Karakteristik Pekerjaan (William, et al. 2002)

2.2 Kerangka Pikir Penelitian

Thomas, et al (2004) meneliti mengenai pengaruh potensi dan/atau pengurangan dampak dari karakteristik individu pada hubungan karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja. Secara keseluruhan, hasil studi ini tidak mendukung penemuan sebelumnya bahwa kepribadian individu mempengaruhi

tanggapan afektif dan perilaku dari individu terhadap lingkungan kerja mereka (Agho, et al, 1994; Hackman & Lawler, 1971) ketika karakteristik pekerjaan sudah diperhitungkan. Sebaliknya, penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan akibat terbesar dari karakteristik suatu pekerjaan (yaitu variasi, otonomi, umpan balik, gaji). Temuan ini konsisten pada tiga regresi hirarkis.

Sebagaimana ditunjukkan dalam hasil dari regresi pertama, kurangnya signifikansi atas peningkatan validitas yang terkait dengan langkah ketiga, yaitu untuk mengetahui tipe kepribadian individu, tidak membantu dalam memprediksi kepuasan setelah karakteristik pekerjaan dan demografi individu sudah diketahui. Hasil dari regresi yang sama juga mengungkapkan tipe kepribadian tidak berpengaruh dalam mengurangi hubungan karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja pada sampel. Sementara karakteristik pekerjaan (yaitu variasi, otonomi, dan umpan balik) merupakan pemrediksi yang signifikan dari kepuasan kerja pada regresi pertama. Hasil dari regresi kedua memberikan indikasi paling kuat bahwa mengetahui karakteristik pekerjaan membantu dalam memprediksi kepuasan kerja di luar yang sudah diperkirakan oleh demografi dan kepribadian, di mana karakteristik pekerjaan dimasukkan setelah variabel-variabel ini.

Beberapa penjelasan potensial yang ada saat ini, menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah pemrediksi kepuasan kerja yang lebih baik dibanding kepribadian, sama baiknya seperti hubungan karakteristik pekerjaan dan kepribadian. Pada penelitian terdahulu, kepribadian tidak memiliki hubungan langsung dengan kepuasan kerja, tetapi pada penelitian-penelitian terakhir seperti meta-analisis oleh Judge et al.'s (2002), telah menemukan korelasi signifikan

antara berbagai aspek kepribadian dan kepuasan kerja. Hal ini memungkinkan bahwa performa kerja individu menjembatani hubungan antara kepribadian dan kepuasan kerja, karena hasil penelitian telah menunjukkan bahwa performa kinerja yang tinggi berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Shore & Martin, 1989; Szell & Henderson, 1997). Meskipun penilaian mengenai kinerja tidak dianalisis, variabel demografi "gaji" yang paling erat kaitannya dengan kinerja (diasumsikan gaji individu terkait dengan kinerja mereka) adalah satu-satunya variabel demografi yang signifikan untuk memprediksi kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beberapa karakteristik pekerjaan, yaitu variasi dan otonomi, menjadi prediktor yang signifikan bagi kepuasan kerja. Berbagai posisi yang dipegang oleh responden dalam sampel menunjukkan variasi dan otonomi menjadi faktor yang penting terlepas dari jabatan, organisasi, atau tipe pekerjaan. Apapun konteksnya, individu lebih puas ketika mereka bebas untuk mengontrol perilaku mereka sendiri dan mereka memiliki sejumlah alternatif yang menarik perhatian mereka.

2.3 Hipotesis

Menurut Kreitner dan Kinicki (2003) terdapat suatu hubungan yang cukup kuat antara karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Laily (2009) mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan kinerja manajerial industry pupuk di Indonesia memperoleh hasil bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan positif

terhadap kepuasan kerja karyawan tingkat manajerial dengan $p\text{-value} = 0,016$ yang berarti signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Sitanggang (2006) mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja perawat lulusan D-3 pada Rumah Sakit Santa Elisabet di Medan memperoleh hasil bahwa karakteristik pekerjaan yang terdiri dari keragaman ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik mempunyai pengaruh yang *high significant* terhadap kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Santa Elisabet Medan.

Sebagaimana dikemukakan oleh Herzberg (1959) dikutip oleh As'ad (1998), situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya dibagi menjadi dua kelompok, yaitu kelompok *satisfiers* dan kelompok *dissatisfiers*. *Satisfiers* berhubungan dengan *higher order needs* (*social needs* dan *self actualization needs*), sedangkan pada *dissatisfiers* disebutkan sebagai tempat pemenuhan *lower order needs* (*psychological needs*, *safety and security needs* dan sebagian dari *social needs*). Menurut Maslow (1994) manusia yang dapat mencapai tingkat kebutuhan aktualisasi diri akan memperoleh kepuasan dari kebutuhan-kebutuhan yang orang lain bahkan tidak menyadari ada kebutuhan semacam itu. Untuk mencapai suatu perkembangan, manusia memiliki kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Kebutuhan ini dapat dikelompokkan menjadi 3 jenis, yaitu kebutuhan akan penghargaan positif, kebutuhan untuk berprestasi dan kebutuhan akan otonomi yang merupakan salah satu komponen karakteristik pekerjaan (Venty, 2012).

Berdasarkan hal tersebut disimpulkan sebagai berikut:

- H1. Karakteristik pekerjaan dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Pakem Yogyakarta.
- H2. Kebutuhan aktualisasi diri memoderasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Pakem Yogyakarta.

