BAB 3

Mendahulukan Kepuasan kerja karyawan

**Sikap**

Sikap(attitude) adalah pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan-terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu. Dalam mated bab ini kita akan menjawab enam pertanvaan mengenai sikap yang akan membantu Anda memahami hal ini dengan lebih baik :

1. Apa saja komponen utama dari sikap?

2. Seberapa konsistenkah sikap itu?

3. Apakah perilaku selalu mengikuti sikap?

4. Apakah sikap kerja yang utama?

5. Bagaimana sikap karyawan dapat diukur?

6. Apa arti penting dari sikap terhadap keragaman di tempat kerja?

**1. Apa saja komponen utama dari sikap?**

 Keyakinan bahwa"diskriminasi itu salah" merupakan sebuah rernyataan evaluatif Opini semacam ini adalah komponen kognitif(cognitive component dari sikap yang menentukan tingkatan untuk bagian yang lebih penting dari sebuah sikap- komponen efektifnya(afective component) Perasaan adalah segmen emosional atas perasaan dari sebuah sikap dan tercermin dalam Jon karena ia mendiskriminasi orang pernyataan seperti saya tidak men secara mendalam orang minoritas." Akhirnya, dan persoalan ini akan dibahas pada akhir bagian ini, perasaan bisa menimbulkan hasil akhir perilaku. Komponen perilaku(behavioral amponenty dari sebuah sikap merujuk pada s atau suatu maksud untuk berperilaku dalam cara tertentu terhadap sesuatu. Dalam organisasi, sikap sangatlah penting karena komponen perilakunya.

**2. Seberapa konsistenkah sikap itu?**

 Pada umumnya, penelitian menyimpulkan bahwa individu mencari konsistensi di antara sikap mereka serta antara sikap dan perilaku mereka. Ini berarti bahwa individu berusaha untuk menetapkan sikap yang berbeda serta meluruskan sikap dan perilaku mereka sehingga mereka terlihat rasional dan konsisten. Ketika terdapat ketidakkonsistenan timbullah dorongan untuk mengembalikan individu tersebut ke keadaan seimbang di mana sikap dan perilaku kembali konsisten. Pada akhir tahun 1950-an, Leon Festinge mengemukakan teori ketidaksesuaian kognitif(cognitive dissonance Teori ini berusaha sikap Ketidaksesuaian berart menjelaskan hubungan antara dan perilaku ketidakkonsistenan. Ketidaksesuaian kognitif merujuk pada ketidaksesuaian yang dirasakan oleh seorang individu antara dua sikap atau lebih,atau antara perilaku dan sikap. Oleh karena itu, individu akan mencari keadaan yang stabil, di mana hanya ada sedikit ketidaksesuaian. Penghargaan juga memengaruhi tingkat sampai mana individu termotivasi untuk mengurangi ketidaksesuaian. Penghargaan tinggi yang menyertai etidaksesuaian yang tinggi cenderung mengurangi ketegangan yang melekat pada ketidaksesuaian. Penghargaan berfungsi mengurangi ketidaksesuaian dengan cara meningkatkan sisi dari neraca individu.

**3. Apakah Perilaku Selalu Mengikuti Sikap?**

 Kita telah menegaskan bahwa sikap Mempengaruhi perilaku. Sikap yang dimiliki individu menentukan apa yang mereka lakukan. Penelitian baru-baru ini menunjukkan bahwa sikap memprediksi perilaku masa depan secara signifikan dan memperkuat keyakinan semula dari Festinger bahwa hubungan tersebut bisa ditingkatkan dengan memperhitungkan variabel-variabel pengait. Sikap yang penting adalah sikap yang mencerminkan nilai-nilai asi dengan individu atau nilai-nilai kelompok fundamenta dianggap penting oleh individu yang dihargai oleh seseorang.

**4. Apakah Sikap Kerja yang Utama?**

 Kepuasan Kerja. Istilah kepuasan kerja(job satisfaction) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Keterlibatan pekerjaan mengukur tingkat sampai mana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri. Tingkat keterlibatan pekerjaan dan pemberian wewenang yang tinggi benar- benar berhubungan dengan kewargaan organisasional dan kineria pekerjaan. Selain itu, telah diketahui bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berhubungan dengan ketidakhadiran yang lebih sedikit dan angka pengunduran diri yang lebih rendah.

Tiga dimensi terpisah komitmen organisasional adalah :

1. Komitmen afektif(affective commitment)--perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komitmen berkelanjutan(continuance commitment)-nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
3. Komitmen normatif(normative commitment) kewajiban untuk dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

**Sikap Kerja yang Lain**

Dukungan organisasional yang dirasakan(perceived organizational support POS) adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan yakin organisasinya akan mereka.

**5. Bagaimana Sikap Karyawan Dapat Diukur?**

Penggunaan survei sikap secara teratur memberi manajer umpan balik yang berharga mengenai bagaimana karyawan menerima kondisi kerja mereka. perilaku karyawan didasarkan pada persepsi bukan kenyataan. Penggunaan survei sikap reguler bisa lebih awal menyiagakan manajemen terhadap masalah masalah potensial dan niat niat para karyawan sehingga tindakan bisa diambil untuk mencegah berbagai akibat negatif.

**6. Apa Arti Penting dari sikap terhadap Keberagaman di Tempat Kerja?**

Para manajer semakin khawatir dengan sikap karyawan yang berubah untuk mencerminkan perspektif yang berubah mengenai ras, gender, dan persoalan perbedaan lainnya

**Mengukur Kepuasan Kerja**

 Dua pendekatan yang paling lugs digunakan adalah penilaian tunggal secara umum dan nilai penyajian akhir yang terdiri atas sejumlah aspek pekerjaan. Metode penilaian tunggal secara umum sekadar meminta individu untuk merespons satu pertanyaan, seperti"Dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puaskah diri Anda dengan pekerjaan Anda?" Kemudian, para responder menjawab dengan cara melingkari sebuah angka antara 1 dan 5 yang cocok dengan jawaban dari sangat puas sampai sangat tidak puas Pendekatan yang penyajian akhir aspek pekerjaan-lebih rurnit Pendekatan ini mengidentifikasi elemen-elemen penting dalam suatu pekerjaan Faktor-faktor dan menanyakan perasaan karyawan tentang setiap elemen khusus yang akan dimasukkan adalah sifat pekerjaan, pengawasan, bayaran saat ini, peluang promosi, dan hubungan dengan rekan-rekan kerja.

**Beberapa Puas Individu dengan Pekerjaan Mereka?**

Penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan mengalami banyak perubahan, bergantung pada segi kepuasan kerja yang Anda bicarakan.

**Apakah yang Menyebabkan Kepuasan Kerja ?**

Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan individu Kepribadian juga memainkan sebuah peran. Sebagai contoh, beberapa tidak dipengaruhi untuk menyukai hampir segala hal, dan individu lain merasa senang bahkan dalam pekerjaan yang tampaknya sangat hebat. Penelitian menunjukkan bahwa individu yang mempunyai kepribadian negatif(sebagai contoh, mereka yang cenderung galak, kritis, dan negatif) biasanya kurang puas dengan pekerjaan mereka.

* Pengaruh dari Karyawan yang Tidak Puas dan Puas Tempat Kerja

1. Keluar(exit) : Perilaku yang ditujukan untuk organisasi, meninggalkan termasuk mencari

 posisi baru dan mengundurkan diri.

2. Aspirasi(voice) : Secara aktif dan termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan

 masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja

3. Kesetiaan(loyalty) : Secara pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan kecaman tuk"melakukan eksternal dan memercayai organisasi dan manajemennya untuk hal yang benar”

4. Pengabaian(neglect): Secara pasif buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus-menerus kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan

* **Kepuasan Kerja dan Kinerja**

Seperti yang disimpulkan dalam"Mitos atau Ilmu Pengetahuan pekerja yang bahagia cenderung lebih produktif, meskipun sulit untuk mengatakan ke mana arah hubungan sebab akibat tersebut.

* **Kepuasan Kerja dan ocB Tampaknya**

mrupakan logis untuk menganggap bahwa kepuasan kerja seharusnya menjadi faktor penentu utama dari perilaku kewargaan citizenship behavior-ocB) seorang karyawan. Karyawan yang puas tampaknya cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individulain, dan melewati harapan berbuat pekerjaan mereka.

* **Kepuasan Kerja dan Kinerja**

Karyawan yang merasa puas cenderung lebih ramah, dan yang dihargai oleh para pelanggan. Karena karyawan yang puas tidak mudah berpindah kerja, pelanggan kemungkinan besar menemui wajah-wajah yang familiar dan menerima layanan yang berpengalaman Kualitas ini membangun kepuasan dan kesetiaan pelanggan.

**Kepuasan Kerja dan Perputaran Karyawan**

Khususnya tingkat kepuasan tidak begitu penting dalam memprediksi perputaran karyawan untuk pekerja-pekerja ulung. Mengapa? organisasi biasanya melakukan banyak upaya untuk mempertahankan orang-orang ini. Mereka mendapatkan kenaikan bayaran, pujian, pengakuan, peluarg promosi yang meningkat, dan lain-lain.

Hal yang sebaliknya cenderung terjadi pada pekerja yang tidak baik. Organisasi hanya mengerahkan sedikit usaha untuk memelihara mereka. Bahkan mungkin ada tekanan-tekanan halus untuk mendorong mereka keluar. Oleh karena itu, kita akan berharap bahwa kepuasan kerja lebih penting dalam memengaruhi pekerja yang tidak baik untuk tinggal bila dibandingkan dengan pekerja-pekerja ulung. Tanpa memerhatikan tingkat kepuasan, yang terakhir memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk tinggal dengan organisasi karena pujian, dan penghargaan-penghargaan lain memberi mereka lebih banyak alasan untuk tinggal.