

Adaptasi Alat Ukur Kepuasan Kerja Untuk Tenaga Kesehatan di Indonesia

Widawati Hapsari

Universitas Katolik Soegijapranata
email: widawati.hapsari@gmail.com

Abstract

Job satisfaction has been an important topic of focus in the organizational setting for the last few decades. This research aims to validate job satisfaction scale in medical practitioner population. The 10 items in this scale consist of 4 extrinsic facet items and 5 intrinsic facet items. This instrument was adapted into Bahasa Indonesia as suggested by Beaton, et al. (2000) and analyzed using confirmatory factor analysis. The study conducted among 287 participants working in the medical field. The study showed that the reliability of intrinsic facet is .811 and extrinsic facet .729. Further analysis found that there is correlation between intrinsic and extrinsic job satisfaction. This study concluded that the job satisfaction scale used in this study is valid and reliable to be applied in medical practitioner in Indonesia.

Keywords: 3-5 keywords, 11 pt, Times New Roman, justify, bold, italic

Abstrak

Alat ukur kepuasan kerja telah digunakan di berbagai bidang pekerjaan termasuk kesehatan. Sayangnya di Indonesia penelitian mengenai alat ukur ini sendiri masih sangat terbatas, terutama mengenai konstruk kepuasan kerja dengan subjek khusus tenaga kesehatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengadaptasi skala kepuasan kerja untuk tenaga kesehatan dari Hills, Joyce dan Humphreys (2012) ke dalam bahasa Indonesia. Proses penerjemahan berdasarkan langkah-langkah yang disarankan oleh Beaton, dkk. (2000). Alat ukur kepuasan kerja yang digunakan terbagi menjadi dua berdasarkan sumbernya, yaitu ekstrinsik dan intrinsik, dengan total 10 aitem. Peserta yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 287 responden. Berdasarkan hasil uji reliabilitas didapatkan koefisien alfa sebesar .811 untuk kepuasan kerja yang bersifat intrinsik dan .729 untuk kepuasan kerja yang bersifat ekstrinsik. Berdasarkan hasil uji validitas dengan teknik faktor analisis dan uji reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa alat ukur ini cukup valid dan reliabel untuk diterapkan di Indonesia. Berdasarkan analisis tambahan yang dilakukan, ditemukan hubungan antara sumber kepuasan kerja yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik.

Kata kunci: adaptasi skala, kepuasan kerja, intrinsik, ekstrinsik.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan salah satu konsep yang paling banyak diukur di dalam penelitian psikologi industri dan organisasi (Heritage, Pollock & Roberts, 2015) karena terkait dengan berbagai

macam keluaran kerja individu dan kondisi pekerjaan (Dormann & Zapf, 2001). Kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan keluaran dan anteseden seperti komitmen organisasi (Meyer, Allen & Smith, 1993), budaya organisasi (Bellou,

2010), perilaku *stress* dan *coping stress* (Dahlan, Mearns, & Flin, 2010), dan intensi *turnover* (Seston, Hassell, Ferguson, & Hann, 2009). Berdasarkan penelitian meta analisis yang dilakukan oleh Faragher, Cass, dan Cooper (2005) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan secara moderat dengan depresi, kecemasan, *burnout*, dan harga diri. Di Indonesia banyak penelitian yang terkait dengan kepuasan kerja karyawan (Andini, 2010; Silaban & Andri, 2018; Safarah, Widjanarko & Shaluhiah, 2018), namun sayangnya penelitian mengenai alat ukur kepuasan kerja itu sendiri masih terbatas, terutama untuk subjek yang bekerja di bidang-bidang tertentu seperti kesehatan.

Tujuan dari penelitian ini adalah melakukan adaptasi skala kepuasan kerja ke dalam Bahasa Indonesia dan melakukan konfirmasi terhadap konsep kepuasan kerja, sehingga dapat digunakan di sampel yang berbeda dari negara asal alat ukur.

Alat ukur kepuasan kerja digunakan untuk melihat sumber-sumber stress yang terkait dengan pekerjaan yang menyebabkan seseorang mengalami ketidakpuasan (Cooper, Rout & Faragher, 1989). Hasil analisis berkontribusi sebagai bahan pertimbangan apakah alat ukur kepuasan kerja dapat digunakan untuk

sampel tenaga medis khususnya di Indonesia.

TELAAH LITERATUR

Kepuasan kerja merupakan konsep yang telah ada sejak beberapa dekade lalu. Awalnya, Herzberg, dkk. (1959) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja memiliki sumber yang berbeda. Kemudian Locke (1976) mengkritik teori tersebut, bahwa faktor psikologi seseorang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Locke mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kondisi emosi positif seseorang yang disebabkan karena pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja berasal dari persepsi karyawan mengenai bagaimana pekerjaan dapat memenuhi kebutuhannya yang dianggap penting. Warr, Cook dan Wall (1979) kemudian mengajukan argumen, bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Kepuasan kerja intrinsik merujuk pada perasaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Sedangkan kepuasan kerja ekstrinsik mengukur perasaan karyawan terhadap faktor faktor fisik pekerjaan, seperti gaji, lingkungan kerja, kenaikan jabatan, pekerjaan yang menantang, manajemen dan pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja (Fisher, 2003; Theron, 2006).

Beberapa definisi mengenai kepuasan kerja dari ahli lain misalnya Smith, dkk. (1969) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai emosi yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya.

Terdapat dua jenis pandangan dalam konsep kepuasan kerja, yaitu multi faset (multi faktor) dan umum (Aamodt, 2012). Berdasarkan pandangan multi faset, kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor spesifik terkait pekerjaan, misalnya gaji, rekan kerja, dan atasan, sehingga meski karyawan puas terhadap satu faset, bukan berarti akan puas terhadap faset yang lain. Sedangkan berdasarkan pandangan umum, kepuasan kerja dinilai berdasarkan evaluasi secara keseluruhan terhadap pekerjaan. Seiring berjalannya waktu, maka sumber-sumber atau faktor kepuasan kerja juga bervariasi. Faktor pendapatan merupakan salah satu faktor yang paling konstan dalam memprediksi kepuasan kerja (Cydulka & Korte, 2008; Janus dkk., 2008). Spector mengidentifikasi 14 faktor kepuasan kerja, di antaranya; kondisi pekerjaan, pengembangan kepribadian, kesempatan untuk dipromosikan, dan lain sebagainya.

Sampai pada tahap ini, alat ukur kepuasan kerja juga mengalami perkembangan yang pesat. Sebagian besar kepuasan kerja diukur berdasarkan multi

faset, misalnya JDI (Job Descriptives Index). JDI mengukur kepuasan kerja berdasarkan faset gaji, promosi, kesempatan untuk promosi, rekan kerja, supervisi dan karakteristik pekerjaan itu sendiri (Smith, dkk.,1969). Alat ukur kepuasan kerja yang banyak digunakan yang lain adalah MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire) dari Weiss, dkk. (1967) dan JSS (Job Satisfaction Survey) yang dikembangkan oleh Spector (1997).

Penelitian ini juga mengacu pada alat ukur dari Hills, Joyce dan Humphrey (2012) yang sebelumnya mengacu pada versi singkat skala kepuasan kerja dari Cooper, Rout, dan Faragher (1989). Alat ukur ini menggunakan pandangan bahwa kepuasan kerja terdiri dari faktor intrinsik dan ekstrinsik. Teori dasar yang digunakan keduanya berasal dari tokoh yang sama yaitu Warr, Cook dan Wall (1979). Penelitian yang dilakukan oleh Cooper, dkk. (1979) melibatkan 9.900 tenaga kesehatan di Australia. Alat ukurnya terdiri dari 10 aitem, yang terdiri dari lima aitem aspek intrinsik, empat aitem aspek ekstrinsik, dan satu aitem yang mengukur kepuasan kerja secara global. Hasilnya alat ukur tersebut valid dan reliabel digunakan untuk kalangan praktisi kesehatan. Sejauh ini alat ukur kepuasan kerja dari Cooper,

Rout dan Faragher (1989) telah digunakan setidaknya dalam 20 studi terhadap praktisi kesehatan yang berada di Eropa, Amerika Utara, Australasia (Hills, Joyce, & Humphrey, 2012) dan telah disitasi sebanyak 655 kali.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Teknik sampling dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Menurut Paul dan Cozby (2012) purposive sampling merupakan teknik pengambilan sample yang kriterianya telah ditentukan sebelumnya. Kriteria sample dalam penelitian ini adalah tenaga medis di Indonesia. Penelitian ini melibatkan sebanyak 287 (n = 287) partisipan di seluruh Indonesia. Partisipan berasal dari latar belakang medis seperti dokter, perawat atau konsultan kesehatan. Alat ukur disebarakan secara online dengan menggunakan google form, sebelumnya peneliti menghubungi klinik-klinik kesehatan dan rumah sakit untuk menyebarkan kuesioner.

Penerjemahan Alat Ukur

Dalam proses penerjemahan peneliti melakukan tahapan penerjemahan sesuai dengan langkah-langkah yang disarankan

oleh Beaton, dkk. (2000), yaitu back to back translate. Tahap pertama yaitu translate atau menerjemahkan. Alat ukur diterjemahkan oleh dua orang, orang pertama merupakan informed translator yang mengetahui konsep kepuasan kerja. Orang kedua adalah penerjemah yang menerjemahkan alat ukur kepuasan kerja tanpa mengetahui konsep kepuasan kerja. Tahap kedua adalah synthesis, dalam tahap ini hasil terjemahan yang telah dilakukan oleh dua orang penerjemah sebelumnya diproses lebih jauh untuk dibandingkan dan dipilih padanan kata yang paling mendekati makna asli. Tahap ketiga adalah back translation, dimana aitem-aitem yang telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia diterjemahkan kembali ke dalam Bahasa Inggris. Setelah diterjemahkan kembali maka proses selanjutnya adalah review dari para ahli bahasa yang telah ditunjuk sebelumnya dalam penelitian ini.

Setelah proses penerjemahan selesai, maka dilakukan uji keterbacaan terhadap 10 karyawan yang berasal dari sebuah rumah sakit swasta. Berdasarkan hasil uji keterbacaan, aitem-aitem yang telah diterjemahkan mendapatkan umpan balik yang baik, sehingga tidak ada perubahan signifikan yang perlu dilakukan.

Alat Ukur Kepuasan Kerja

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari Cooper, Rout, dan Faragher (1989). Alat ukur ini merupakan versi singkat dari alat ukur kepuasan kerja yang diciptakan oleh Warr, Cook dan Wall (1979). Dapat dilihat dalam Tabel 1, alat ukur ini terdiri dari 5 aitem aspek intrinsik, 4 aitem aspek ekstrinsik,

dan 1 aitem yang mengukur kepuasan kerja secara keseluruhan. Peneliti menggunakan alat ukur dari Cooper, Rout dan Faragher (1989) karena alat ukur ini telah disesuaikan khusus untuk praktisioner. Respon aitem dalam alat ukur ini 0-4. Nilai skor 0= Sangat tidak puas, 1= “Agak tidak puas”, 2= “Tidak yakin”, 3= “Agak puas”, 4= “Sangat puas”.

Tabel 1
Adaptasi Aitem dan Aspek Skala Kepuasan Kerja

Aitem Asli	Aitem Adaptasi	Intrinsik	Ekstrinsik
<i>Freedom to choose your own method of working</i>	Kebebasan bekerja sesuai dengan cara Saya sendiri	√	
<i>Amount of variety in your work</i>	Banyaknya variasi dalam pekerjaan Saya	√	
<i>Physical working conditions</i>	Kondisi fisik pekerjaan		
<i>Opportunities to use your abilities</i>	Kesempatan untuk menggunakan keahlian Saya	√	
<i>Your colleagues and fellow workers</i>	Kolega dan rekan kerja Saya		√
<i>Recognition you get for good work</i>	Pengakuan yang Saya dapatkan atas pekerjaan yang baik	√	
<i>Your hours of work</i>	Durasi bekerja		√
<i>Your remuneration</i>	Gaji yang Saya dapatkan		√
<i>Amount of responsibility you are given</i>	Banyaknya tanggung jawab yang diberikan	√	
<i>Taking everything into consideration,</i>	Dengan mempertimbangkan seluruhnya, bagaimana perasaan anda terhadap pekerjaan anda?		

how do you feel about your work?

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan bagian dari penelitian yang lebih besar, sehingga peneliti tidak meneliti perbedaan kepuasan kerja berdasarkan variabel lain, seperti jenis kelamin, usia, pendidikan atau masa kerja. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, faktor kepuasan kerja intrinsik memiliki koefisien sebesar $\alpha = .811$, sedangkan faktor kepuasan kerja ekstrinsik sebesar $\alpha = .729$. Instrumen pengukuran dapat dikatakan layak dan konsisten dalam mengukur variabel, ketika $\alpha \geq 0.70$ (Kaplan & Sacuzo, 2005), sehingga dalam hal ini alat ukur kepuasan kerja dapat dikatakan reliabel.

Confirmatory Factor Analysis

Alat ukur kepuasan kerja terdiri dari faktor intrinsik dan ekstrinsik, untuk itu perlu dilakukan konfirmasi mengenai

model penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan CFA (Confirmatory Factor Analysis) untuk mengetahui kecocokan alat ukur (goodness of fit) dan validitas diskriminan seluruh konstruk. Menurut Kenny (2016) dalam melakukan CFA setidaknya melibatkan 2 faktor, sehingga dalam penelitian ini digunakan faktor instrinsik dan ekstrinsik. Pertama yang dilakukan peneliti adalah melakukan analisis faktor untuk melihat *factor loading* variabel penelitian. Menurut Hair, Black, Babin dan Anderson (2006) *factor loading* merupakan korelasi antara variabel penelitian dengan faktornya, sedangkan *factor loading* yang dianggap signifikan adalah ± 0.50 (Hair dkk., 2003). Setelah itu peneliti membandingkan index kecocokan di antara 2 model pengukuran; (1) model satu faktor; terdiri dari seluruh item; (2) model 2 faktor; terdiri dari aitem intrinsik dan ekstrinsik.

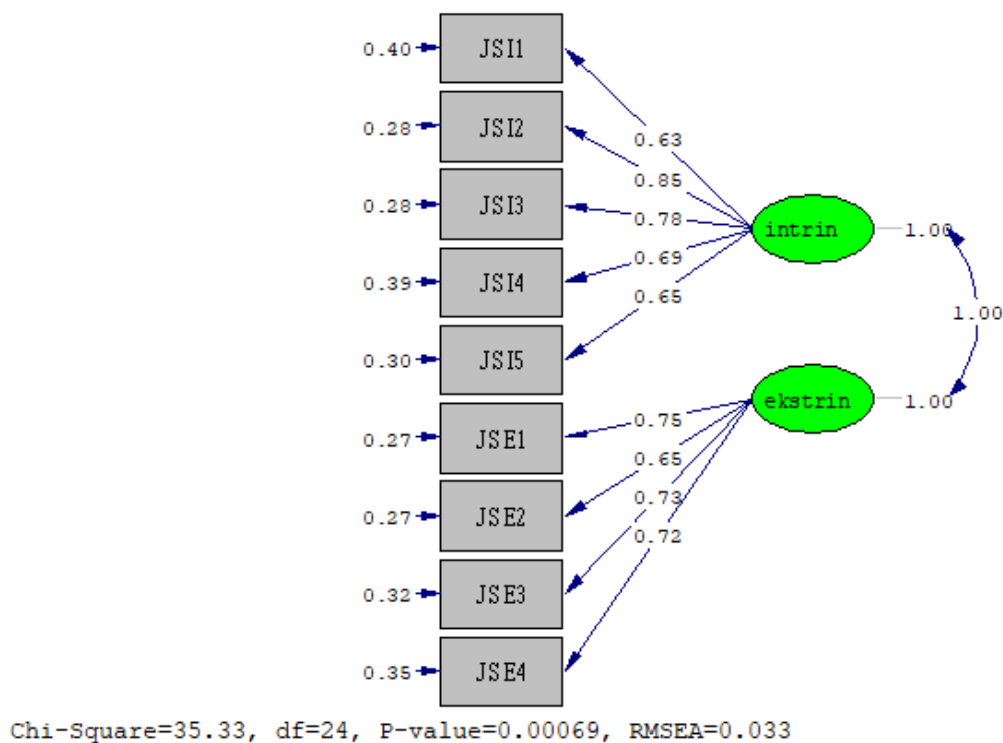
Tabel 2. Analisis Model Penelitian

Model Pengukuran	χ^2	df	CFI	NNFI	SRMR	RMSEA
Model 1: satu faktor	55.34	27	0.98	0.98	0.02	0.06
Model 2: dua faktor	35.33	24	0.98	0.98	0.01	0.03

CFI = comparative fit index, df = degrees of freedom, NNFI= non-normed fit index, SRMR= standardized root mean square residual, RMSEA= root mean square error of approximation.

Berdasarkan tabel di atas, Model 2 merupakan model yang lebih fit dibandingkan Model 1, dimana nilai $\chi^2=55.33$, CFI=0.98, NNFI=0.98, SRMR=0.01, RMSEA=0.03. Menurut Hu dan Bentler (1999) CFI harus lebih besar dari 0.90 dan RMSEA kurang dari 0.06. Selanjutnya, Byrne (2001) menyatakan

bahwa model yang fit memiliki nilai SRMR di bawah 0.08, sehingga semakin kecil nilainya model yang digunakan semakin baik. Berdasarkan indikator-indikator tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Model 2 adalah model yang paling fit dan variabel yang terlibat merupakan konstruk yang berbeda satu sama lain.



Gambar 1. Diagram CFA

Berdasarkan gambar di atas, *factor loading* pada masing-masing aitem memiliki skor lebih dari 0.50, sehingga dapat disimpulkan bahwa aitem-aitem kepuasan kerja memiliki nilai diskriminan

yang baik dan dapat membedakan antara aitem satu dengan yang lain. Selain itu, dalam diagram ditemukan bahwa faktor intrinsik dan ekstrinsik memiliki korelasi yang cukup signifikan, artinya seseorang

yang yang memiliki faktor kepuasan intrinsik tinggi, juga akan memiliki faktor kepuasan ekstrinsik tinggi, begitu pula sebaliknya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis aitem dan indikator-indikator yang ada, alat ukur kepuasan dari Cooper, Rout dan Faragher (1989) memenuhi syarat standar model penelitian yang layak. Aitem-aitem kepuasan kerja memenuhi *factor loading* minimal menurut Hair, dkk. (2006), sedangkan reliabilitas pada masing-masing aspek juga menunjukkan koefisien yang cukup baik. Meskipun

demikian, terdapat beberapa catatan yang perlu diperhatikan untuk penelitian selanjutnya. Pertama data dalam penelitian ini bersifat *self-report*. Hal ini menyebabkan data yang didapatkan beresiko untuk mengalami bias. Kedua, analisis dalam penelitian ini hanya melihat angkatan kerja di tenaga medis secara keseluruhan, sehingga ada kemungkinan terjadi perbedaan antara jenis-jenis spesialisasi pekerjaan, misalnya antara dokter atau konsultan kesehatan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melihat kepuasan kerja secara lebih objektif dengan mengukur indikator kepuasan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. (2012). *Industrial/organizational psychology: An applied approach*. Nelson Education.
- Andini, R. (2010). Analisis pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap turnover intention. *Dinamika Sains*, 8(16).
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine*, 25(24), 3186-3191.
- Bellou, V. (2010). Organizational culture as a predictor of job satisfaction: the role of gender and age. *Career Development International*, 15(1), 4-19.
- Byrne, B.M. (2001). *Structural equation modeling with Amos: Basic concepts, application and programming*. Mahwah, NJ.: Erlbaum.
- Cydulka, R. K., & Korte, R. (2008). Career satisfaction in emergency medicine: the ABEM Longitudinal Study of Emergency Physicians. *Annals of emergency medicine*, 51(6), 714-722.
- Cooper, C. L., Rout, U., & Faragher, B. (1989). Mental health, job satisfaction, and job stress among general practitioners. *British Medical Journal*, 298, 366-370.
- Dahlan A. Malek, M., Mearns, K., & Flin, R. (2010). Stress and psychological well-being in UK and Malaysian fire fighters. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 17(1), 50-61.

- Dormann, C., & Zapf, D. (2001). Job satisfaction: A meta-analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 483–504.
- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and environmental medicine*, 62(2), 105-112.
- Fisher, C. D. (2003). Why do lay people believe that satisfaction and performance are correlated? Possible sources of commonsense theory. *Journal of Organizational Behavior*, 24(6), 753–777.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis* 6th Edition. Pearson Prentice Hall. New Jersey.
- Heritage, B., Pollock, C., & Roberts, L. D. (2015). Confirmatory Factor Analysis of Warr, Cook, and Wall's (1979) Job Satisfaction Scale. *Australian Psychologist*, 50(2), 122-129.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*, Wiley. New York, NY.
- Hills, D., Joyce, C., & Humphreys, J. (2012). Validation of a job satisfaction scale in the Australian clinical medical workforce. *Evaluation & the health professions*, 35(1), 47-76.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.
- Janus, K., Amelung, V. E., Baker, L. C., Gaitanides, M., Schwartz, F. W., & Rundall, T. G. (2008). Job satisfaction and motivation among physicians in academic medical centers: insights from a cross-national study. *Journal of Health Politics, Policy and Law*, 33(6), 1133-1167.
- Kaplan, R. M. & Saccuzzo. (2005). *Psychological testing: Principles, application, and issues* (6th ed.). Belmont: Thomson Wadsworth.
- Kenny, D. A. (2012). Multiple latent variable models: Confirmatory factor analysis. *Davidakenny. net*. Retrieved January, 2, 2015.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp.1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538.
- Paul, C., & Cozby, S. C. B. (2012). *Methods in Behavioral Research*.
- Safarah, S. H., Widjanarko, B., & Shaluhayah, Z. (2018). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja dokter spesialis terhadap pelaksanaan bpjs kesehatan di rumah sakit panti wilasa dr. Cipto. *Jurnal Kesehatan Masyarakat* (e-Journal), 6(1), 809-818.
- Seston, E., Hassell, K., Ferguson, J., & Hann, M. (2009). Exploring the relationship between pharmacists' job satisfaction, intention to quit the profession, and actual quitting. *Research in Social and Administrative pharmacy*, 5(2), 121-132.

- Silaban, E. J., & Andri, S. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen perawat (Kasus rumah sakit ibu dan anak eria bunda pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 5(1), 1-11.).
- Smith, P.C., Kendall, L.M.,&Hulin, C.L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks: Sage
- Theron, A. (2006). Attitudes and values. In Z. Bergh & A. Theron (Eds.), *Psychology in the work context* (pp. 173–187). CapeTown, South Africa: Oxford University Press
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well- being. *Journal of occupational Psychology*, 52(2), 129-148.
- Warr, P., & Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person–job fit. *Journal of occupational health psychology*, 17(2), 129.
- Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W., & Lofquist, L.H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota.