

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu instansi atau organisasi tidak bisa bekerja sendiri, tetapi perlu didukung oleh beberapa indikator yang akan menentukan keberhasilannya dalam meraih visi dan misi tersebut. Salah satu indikator dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan tersebut adalah adanya peran aktif dari pegawai atau karyawan sebagai salah satu unsur organisasi. Keberhasilan suatu organisasi juga sangat ditentukan oleh kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang dimiliki. Maka dari itu Sumber daya manusia masih memegang peranan penting didalam suatu organisasi maupun perusahaan, sebab produktivitas pegawai sangatlah dituntut untuk secara maksimal di dalam bekerja agar kinerja pegawai lebih efektif dan efisien. Pegawai merupakan suatu aset utama yang dimiliki di dalam suatu perusahaan atau organisasi dengan kata lain merupakan kekayaan utama organisasi. Tetapi tak jarang terkadang ada pegawai yang menghasilkan produktivitas kerja yang rendah karena kurangnya di dalam kepuasan kerja. Menurut Miller (di dalam Jaenudin & Marlioni, 2017: 173) kenyamanan dalam bekerja merupakan yang diinginkan oleh setiap pekerja dan secara tidak langsung merupakan prediktor yang penting dalam efisiensi operasional suatu perusahaan, seperti produktivitas, kepuasan kerja, kesejahteraan, dan keselamatan kerja. Maka dapat dikatakan ada banyak hal yang dapat menentukan keberhasilan seseorang di dalam suatu bidang pekerjaan salah satunya kepuasan kerja.

Setiap pegawai yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat bekerja. Kepuasan kerja seseorang pegawai berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan.

Kepuasan kerja sendiri merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif, karyawan terhadap pekerjaannya (Sunyoto, 2013:15). Locke menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu (Wijono, 2012: 120). Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan di dirinya. Kepuasan kerja sangat erat dengan unjuk kerjanya. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin baik unjuk kerjanya. Sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan kerja, semakin rendah pula unjuk kerjanya (Marliani, 2018:243). Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku di dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Hal tersebut juga sangat bergantung pada sikap mental dari pegawai itu sendiri dan bagaimana organisasi tersebut menyikapinya. Bahwasannya kepuasan kerja yang tinggi sangat memungkinkan akan menghasilkan organisasi berkinerja tinggi. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa organisasi pada

kemunduran dan kebangkrutan. Maka seiring dengan perkembangannya pegawai harus dituntut untuk bersaing di dalam memberikan pelayanan yang maksimal dan memajukan suatu organisasi. Menurut Greenberg dan Baron (Sule & Priansa, 2018:188) Pada umumnya, semakin tinggi posisi pegawai dalam level organisasi, maka kepuasan kerja yang dirasakan akan meningkat. Hal tersebut karena pegawai dengan status lebih tinggi biasanya lebih menikmati pekerjaannya dan imbalan yang di dapatnya di bandingkan dengan pegawai yang memiliki tingkatan yang lebih rendah. Menurut pendapat Herzberg yang menyatakan bahwa salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah status (kedudukan) dimana status yang meningkat akan berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai. Bahkan menurut Greenberg dan Baron (Sule & Priansa, 2018:188) menyatakan bahwa salah pada umumnya, semakin tinggi posisi pegawai dalam level organisasi, maka kepuasan kerja yang dirasakan akan meningkat. Hal tersebut karena pegawai dengan status lebih tinggi biasanya lebih menikmati pekerjaannya dan imbalan yang didapatnya dibandingkan dengan pegawai yang memiliki tingkatan yang lebih rendah. Luthans juga berpendapat bahwa salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai adalah upah/gaji (Sule & Priansa, 2018:183-184). Kemudian dilihat dari hasil penelitian dari Marista, (2009) bahwa ada perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak. Berdasarkan hasil penelitian selanjutnya dari Saputri, (2018) hasil penelitiannya mengenai Kepuasan Kerja Karyawan Ditinjau Dari *Job Insecurity* dan Status Kepegawaian adapun salah satu hasil penelitiannya

menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja berdasarkan status pegawai. Dimana pegawai tetap memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dibanding karyawan kontrak. Dimana kepuasan kerja pada pegawai kontrak lebih tinggi dibandingkan kepuasan kerja karyawan tetap. dapat dikatakan kepuasan kerja seorang pegawai dapat dibedakan berdasarkan status kepegawaian dan gaji yang diterima oleh pegawai tersebut. Status kepegawaian merupakan kedudukan ataupun posisi yang dimiliki oleh karyawan di dalam suatu perusahaan maupun instansi pemerintah. Status kepegawaian ini dibedakan menjadi dua kategori yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Karyawan tetap memiliki jaminan pengembangan karir lebih jelas dibandingkan dengan karyawan tidak tetap.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan pegawai yang bekerja di lingkungan pemerintahan dan merupakan pegawai pemerintah, di lingkungan kementerian maupun di pemerintah daerah, baik provinsi maupun kabupaten kota. Pegawai negeri sipil merupakan abdi negara yang menjalankan roda pemerintahan. Seluruh anggaran pegawai negeri sipil terutama gaji dan tunjangan dibayar oleh negara, sehingga perlu dinilai sama seperti pegawai swasta, seluruh pegawai negeri sipil perlu dinilai kinerjanya setiap periode (Kasmir, 2016:212-213). Berdasarkan Undang-undang Nomor 49 Tahun 2018 Pasal 1 tentang Manajemen pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja bahwasannya, Pegawai Aparatur Sipil Negara adalah pegawai Pegawai Negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat dan pembina kepegawaian dan disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Sedangkan pegawai yang bukan berstatus PNS, merupakan pegawai yang direkrut oleh instansi pemerintahan tetapi tidak melalui jalur penerimaan CPNS. Contohnya seperti pegawai *Non-PNS*, honorer atau kontrak. Jika dibandingkan dengan PNS, gaji *Non-PNS* biasanya lebih kecil dan itu berlaku di setiap jenjang karirnya (<https://portalkppn-com.cdn.ampproject>. diakses tanggal 13/05/2019 jam 17.00 WIB).

Berdasarkan berita Kompas.com yang memberitakan bahwa di dalam Jobplanet yaitu komunitas online untuk berbagai informasi seputar dunia kerja dan perusahaan, melakukan riset mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan di Indonesia, analisis riset tersebut menyatakan bahwa profesi dengan tingkat kepuasan tertinggi ada di bidang pemerintahan atau di kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) hal tersebut disebabkan karena adanya kepastian tunjangan dan jaminan hari tua pernyataan tersebut di sampaikan oleh Kemas Antonius, *Chief Product Officer* Jobplanet di Indonesia didalam keterangan pers yang Kompas Tekno terima. Maka dapat dikatakan bahwasannya mengenai pegawai yang memiliki jaminan sosial dan tunjangan hari tua akan merasa lebih puas, nyaman dan aman dalam bekerja. Perbedaan Jaminan sosial antara PNS dan *Non-PNS* tersebut juga yang dapat memicu tinggi rendahnya kepuasan kerja pada pegawai PNS dan *Non-PNS*. Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan dengan beberapa *Non-PNS* yang menyatakan bahwa jaminan sosial yang diterima masih pada batas minimal. Hal tersebut tentu akan menyebabkan perasaan khawatir jika sewaktu-waktu diberhentikan oleh atasan jika kinerjanya dinilai buruk, sedikit peluang untuk

mendapatkan pekerjaan di tempat lain ([https://amp-kompas.com.cdn.amproject.27/05/2019 jam 13.00 WIB](https://amp-kompas.com.cdn.amproject.27/05/2019/jam13.00WIB)).

Pada berita di atas menunjukkan bahwa kepuasan pada pekerjaan tertinggi dimiliki oleh PNS, tetapi jika dilihat berdasarkan berita mengenai PNS dari *Liputan 6.com*, Jakarta bahwa, Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) menggelar sidang terhadap 46 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dari kementerian/ lembaga, dan pemerintah yang melakukan pelanggaran disiplin. Berdasarkan pernyataan dari ketua BAPEK yang juga menteri PANRB Syafruddin mengatakan dari 42 PNS yang dinyatakan bersalah, 32 di antaranya dikenakan hukuman disiplin lantaran tidak masuk kerja lebih dari 46 hari. Bahkan kasus pelanggaran yang ditemui bervariasi. Mulai dari tidak masuk kerja, perzinahan, hingga penyalahgunaan wewenang dan penyalahgunaan obat-obatan terlarang ([https://Liputan 6.com](https://Liputan6.com) diakses pada tanggal 1 Juli 2019 jam 13.00 WIB). Kemudian salah satu berita *Merdeka.com* yang membahas pegawai PNS juga terjadi di Palembang dimana anggota PNS yang masuk kedalam daftar calon tetap pada pemilihan legislatif 2019, dicopot dari jabatannya sebagai kepala sekolah di salah satu SMA di Palembang. Hal tersebut disebabkan berdasarkan peraturan yang ada PNS tersebut menyalahi aturan kepegawaian, sebab masih berstatus PNS aktif tetapi terlibat dalam partai politik bahkan menjadi caleg tanpa mundur sebagai PNS (<https://m-merdeka-com> di akses tanggal 1 juli 2019 jam 15.00 WIB).

Sedangkan dilansir dari berita *Rmol Sumsel* pada awal tahun 2019 menjadi masa yang pelik bagi pegawai *Non-PNS* di lingkungan Pemerintah Kota Palembang. Pasalnya

hingga tanggal 15 Februari 2019 pegawai *Non-PNS* mengaku belum menerima gaji sejak awal Januari. Bahkan salah satu narasumber berita tersebut mengatakan bahwa mereka sudah sering menerima gaji dengan waktu yang terlambat bahkan terkadang mereka tidak menerima gaji hingga tiga bulan lamanya (*http://www.rmolsumsel.com/diakses 26/05/2019 jam 15.30 WIB*). Pada tahun 2018 dilansir dari detikfinance pemerintah dari Menteri Keuangan mengaku untuk tahun 2019 telah menyiapkan anggaran penyetaraan gaji tenaga *Non-PNS* lewat skema pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (P3K) (*https://m.detik.com/finance.10/05/2019 jam 15.00 WIB*).

Pada tahun 2017 dari Detik.news mengeluarkan berita bahwa pemerintah merevisi beberapa peraturan tentang pegawai *Non-PNS* untuk bisa diangkat menjadi PNS secara langsung tanpa tes (*https://m.detik.com/new. Di akses tanggal 10/05/2019 jam 16.00 WIB*). Dalam kenyataannya sampai saat ini pemerintah masih melakukan seleksi sebelum mengangkat pegawai tidak tetap tersebut, hal ini untuk pegawai *Non-PNS* menjadi kesulitan dan merasa tidak adil karena pada dasarnya mereka terlalu lama untuk mengabdikan menjadi Pegawai *Non-PNS*. Kemudian dilansir dari berita *sripoku.com* pada tanggal 16 April 2019 Sekretaris Daerah Kota Palembang yaitu, Ratu Dewa melakukan sidak di Sekretariat Kantor Walikota Palembang bahwasannya dia mendapati pegawai yang hadir hanya didominasi oleh *Non-PNS* dan anak magang, padahal jadwal sudah menunjukkan jam masuk kerja 07.30 WIB (*https://palembang.tribunnews.com/ diakses 20/04/2019 jam 11.30 WIB*).

Maka, hal tersebut juga dapat ditemukan di kantor Dinas Pendidikan Kota Palembang bahwasannya di kantor Dinas Pendidikan Kota Palembang memiliki PNS dan *Non-PNS* dengan jumlah yang berbeda. Pegawai berstatus PNS di Dinas Pendidikan Kota Palembang memiliki jumlah yang sangat tinggi, dibandingkan dengan pegawai *Non-PNS*. Pegawai yang memiliki status sebagai pegawai tetap sudah pasti memiliki kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan dengan pegawai yang tidak tetap. Hal tersebut dilihat berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan peneliti yang terdiri dari observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 26 Juni-12 Juli 2019 di Kantor Dinas Pendidikan Kota Palembang. Observasi pada tanggal 26 Juni 2019 tepatnya pada pukul 14.30 WIB dilihat di ruangan bidang PGTK tidak ada pegawai lain dan hanya ada dua orang di dalam ruangan yang cukup besar tersebut yang dimana salah satunya pegawai tetap dan salah satu anak magang padahal di jam tersebut masih termasuk jam bekerja pegawai. Berdasarkan penjelasan dari salah satu pegawai tetap tersebut mengatakan ruangan yang kosong disebabkan, karena ada sebagian pegawai yang sedang dinas ke luar kota dan ada juga sebagian yang sedang keluar ruangan. Selanjutnya peneliti melakukan wawancara untuk mengetahui lebih lanjut tentang perbedaan kepuasan kerja pada pegawai PNS dan *Non-PNS* di kantor Dinas Pendidikan kota Palembang pada tanggal 7 Juli 2019 di Ruang Bidang Kepegawaian, yaitu dapat dilihat dari hasil wawancara dengan kepala bidang kepegawaian dinas pendidikan kota Palembang beliau menyatakan bahwa:

"Perbedaan pada PNS dan Non PNS hanya pada Gaji, Tunjangan tambahan, dan statusnya sebagai PNS dan Non PNS. dan sistem kerja yang diemban oleh PNS berdasarkan Tupoksi yang telah ditetapkan oleh pemerintah untuk mendapatkan tunjangan dari pemerintah atau bisa dikatakan sistem tupoksi itu merupakan suatu penilaian untuk kinerja PNS Jika kinerja PNS bagus dan sesuai Tupoksi maka tunjangan yang pemerintah berikan akan sesuai dengan apa yang PNS tersebut kerjakan. Sebaliknya pada Non-PNS tidak ada sistem Tupoksi hanya berdasarkan peraturan kontrak kerja yang berlaku saja, dan Non-PNS tidak menerima tunjangan apapun melainkan hanya gaji yang diberikan berdasarkan pekerjaannya. Tetapi jika dilihat dari peraturan di kantor itu sama saja tidak ada bedanya".

Maka Hal tersebut juga didukung dengan hasil wawancara yang telah dilakukan di dinas pendidikan kota Palembang, dengan salah satu pegawai PNS yang bekerja selama sembilan tahun di Dinas Pendidikan Kota Palembang. Menurut IS, untuk kondisi kerja sudah cukup nyaman dan persentase kepuasan kerja menurutnya sekitar 80% dan ketidakpuasannya 20%. Kemudian, menurutnya juga ada beberapa faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja pada pegawai (Wawancara IS, 12 Juli 2019).

"Nyaman bekerja disini, kalo untuk kepuasannyo sekitar 80% puas, 20% nyo dak puas. Banyak faktor yang menyebabke itu sebenernyo, kito ni kan begawe dengan tim kalo dari tim ado yang kurang biso ngasih saran yang bagus jugo biso nyebabke idak puas

dengan gawean yang kito gaweke dan jugo dari atasan kadang ado sedikit keluhan apo masukan untuk supaya gaweannyo jugo lebih baik lagi. Kalo untuk masalah Aturan untuk pns sm Non-PNS jugo beda, kalo PNS lebih banyak aturannyo dibandingke dengan Non-PNS”

Pernyataan IS tersebut merupakan gambaran mengenai kondisi kerja dan sistem aturan yang ada pada pegawai PNS. Pernyataan tersebut juga sedikit didukung oleh pernyataan dari pegawai PNS NA yang mengatakan bahwa (Wawancara NA,12 Juli 2019).

”Untuk Sistem kerja antara PNS dan Non-PNS perbedaannya jelas PNS dituntut untuk mendapatkan tupoksi untuk mendapatkan tunjangan, kalo Non PNS itu tidak ada aturan untuk mendapatkan tunjangan. Jadi perbedaannya hanya di besaran gaji yang diterima saja, dan kami juga sudah ada laporan kinerja. berdasarkan topoksi kami sudah mengerjakan pekerjaan dengan sangat baik, kalo dikatakan puasa tidak puasnya kembali lagi dengan pekerjaannya, kalo sudah menyelesaikan pekerjaan ya saya merasa puas”.

Kedua wawancara yang peneliti lakukan dengan kedua pegawai PNS tersebut merupakan sebuah gambaran tentang bagaimana kondisi kerja, sistem kerja, dan sebarapa kepuasan kerja yang ada pada pegawai PNS. didapatkan juga bahwa beberapa pegawai PNS sudah cukup merasa puas dengan pekerjaannya dan ketidakpuasannya didapatkan dari beberapa aspek saja seperti rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan hal tersebut peneliti telah menemukan fakta di lapangan

bahwa masih cukup banyak pegawai yang berstatus *Non-PNS*, yang telah bekerja dalam jangka waktu yang cukup lama tetapi belum di angkat menjadi pegawai PNS. hal tersebut di sebabkan, masih belum lulus pada tahap penerimaan CPNS dan persaingan yang sangat banyak. Jika dibandingkan dengan penghasilan yang di dapat dari pegawai *Non-PNS* dapat dikatakan masih sangat jauh perbandingannya dengan pegawai PNS. Maka, berdasarkan hal tersebut peneliti melakukan wawancara dengan salah satu pegawai *Non-PNS* berinisial MWS yang telah bekerja selama dua tahun di Dinas Pendidikan Kota Palembang. Menurut MWS, pada lingkungan dan kondisi kerja sudah cukup nyaman, tetapi dalam hal gaji belum bisa mencukupi kebutuhan jika dibandingkan dengan pegawai PNS (Wawancara MWS, 2019, 12 Juli).

"Kalo tentang nyaman apo idak begawe disini, cukup nyamanlah. Tapi kalo masalah gaji dan pendapatan disini masih agak kuranglah untuk mencukupi kebutuhan kalo dibandingke dengan pegawai PNS masih jauh nian perbandingan gajinyo tapi kalo untuk fasilitas cukup menunjang lah disini".

Pernyataan dari MWS merupakan gambaran mengenai gaji dan kondisi kerja yang didapat oleh salah satu pegawai *Non-PNS*. kemudian hal tersebut dinyatakan berbeda oleh Pegawai *Non-PNS* berinisial O yang menyatakan bahwa (Wawancara O,12 Juli 2019).

"Nyaman begawe disini, digaji dari pemerintah Cuma tigo juta dan dak katek tunjangan untuk aku dewek masih biso tercukupilah untuk kebutuhan, soalnya masih single. kalo untuk pekerjaannya puas tapi kalo untuk statusnyo masih nak ngejer lagi untuk jadi PNS.

Untuk perbedaan tanggung jawabnya bae yang berbeda dengan pns lebih banyak tanggung jawabnya dibandingke dengan Non-PNS.

Kedua wawancara yang peneliti lakukan dengan pegawai *Non-PNS* tersebut merupakan gambaran mengenai gaji yang didapat dengan kondisi kerja yang terjadi di dalam kantor Dinas Pendidikan Kota Palembang. Artinya, dari tingkat penghasilannya atau gaji yang diterimanya itu berbeda dengan gaji yang diterima pegawai PNS dan juga perbedaan status juga dapat menyebabkan ketidakpuasan pada pegawai *Non-PNS*. Maka ketika peneliti menanyakan tentang kepuasan kerja pada kedua *Non-PNS* tersebut menyatakan belum cukup puas dikarenakan gaji yang masih belum bisa mencukupi kebutuhan dan status yang masih *Non-PNS*.

Hal tersebut juga di dukung dengan observasi yang telah dilakukan pada tanggal 27 Juni 2019 dengan beberapa pegawai, bahwasannya pegawai *Non-PNS* lebih rajin dibandingkan dengan pegawai PNS dikarenakan pegawai *Non-PNS* lebih membutuhkan pekerjaan tersebut demi memperoleh gaji yang sesuai, jika dibandingkan dengan pegawai PNS yang seringkali ditemui meninggalkan pekerjaannya untuk alasan-alasan tertentu, misalnya dengan keluar kantor tanpa izin, datang terlambat, tidak mengikuti apel pagi dan lain sebagainya. Namun memang tidak semua pegawai yang meninggalkan kantor untuk urusan pribadi mereka. Terkadang pegawai juga ada yang ditugaskan untuk rapat atau terdapat urusan pekerjaan di luar kantor.

Berdasarkan pendapat dari Howell dan Robert (1986) (Wijono, 2012:122) memandang bahwa kepuasan kerja

sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Jika karyawan bersikap positif terhadap pekerjaan yang dikerjakannya, maka ia akan memperoleh perasaan puas terhadap apa yang dikerjakannya. Sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif (tidak suka), maka ia akan merasa tidak puas terhadap apa yang dikerjakannya. Menurut schultz ada beberapa faktor yang dapat di amati dari kepuasan kerja seorang karyawan, di antaranya sikap dan cara kerjanya. Misalnya, individu yang mempunyai sikap bertanggung jawab dalam tugas yang diberikan oleh organisasi akan dapat mencapai hasil yang memuaskan. Namun, jika individu bersikap sembrono, maka hasilnya tidak memuaskan. Jadi dapat dikatakan jika seorang individu pandai didalam mengatur rencana pekerjaannya, maka ia akan berhasil dalam mencapai tujuan yang akhirnya akan memperoleh kepuasan. Sebaliknya, jika individu yang tidak punya rencana kerja yang teratur maka akan mendapatkan hasil kerja yang mengecewakan (Wijono, 2012:124).

Berdasarkan latar belakang fenomena dan faktor di atas banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada seseorang, dimana antara lain berdasarkan kedudukan, pangkat, umur, mutu pengawasan, faktor sosial, organisasi, lingkungan dan individu. Dalam suatu kesempatan, Hulin & Smith (Wijono, 2012:133), menemukan bahwa faktor demografi jenis kelamin tidak mempengaruhi tinggi atau tidaknya kepuasan kerja tetapi faktor lain yang ada hubungannya dengan jenis kelamin,

seperti gaji, jabatan, dan peluang kenaikan tingkat, sehingga penulis ingin melakukan penelitian tentang "Perbedaan Kepuasan Kerja Pada PNS dan *Non-PNS* Di Dinas Pendidikan Kota Palembang".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah Apakah ada Perbedaan Kepuasan Kerja Pada PNS dan *Non-PNS* di Dinas Pendidikan Kota Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris adanya Perbedaan Kepuasan Kerja Pada PNS dan *Non-PNS* di Dinas Pendidikan kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah kajian di bidang Psikologi Industri dan Organisasi khususnya kepuasan kerja pada pegawai di Dinas Pendidikan kota Palembang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai Kepuasan kerja pada PNS dan *Non-PNS* khususnya di Dinas Pendidikan Kota Palembang. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan mengenai hal-hal yang memperbaiki kinerja, motivasi dan kepuasan kerja pada PNS dan *Non-PNS*.

1.5 Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik yang relatif sama dalam hal tema kajian, meskipun berbeda dalam hal kriteria subjek, jumlah dan posisi variabel penelitian atau metode analisis yang digunakan. Penelitian yang akan dilakukan mengenai Perbedaan kepuasan kerja pada PNS dan *Non-PNS*, Penelitian terkait dan hampir sama dengan kepuasan kerja pada PNS dan *Non-PNS* antara lain:

Penelitian pertama dari penelitian Marista (2009) dengan judul *Perbedaan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak Di PT. Mirota Nayan Yogyakarta*. Hasil analisis data penelitian tersebut dengan uji-t ($t(78) = -2.104$, $p = 0,039$). Nilai mean kepuasan kerja karyawan kontrak sebesar 56,5 lebih besar dari pada nilai mean karyawan tetap yang sebesar 53,6. Hasil analisis data ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak. Kepuasan kerja karyawan kontrak lebih tinggi dari pada kepuasan kerja karyawan tetap.

Penelitian kedua mengenai kesamaan salah satu variabel penelitian yaitu tentang kepuasan kerja penelitian dari Anggraini (2018) dengan judul *Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja Pada Karyawan PT. Pos Indonesia Pekanbaru*, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja di PT. Pos Indonesia Pekanbaru dengan nilai koefisien korelasi sebesar $(r) = 0.397$ dengan taraf probabilitas $(p) = 0.000$ ($p < 0.05$).

Berikutnya Kesamaan penelitian yang dilakukan Tentama (2015) dengan judul *Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru PNS Di Yogyakarta*, Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pada guru Pegawai Negeri Sipil di SLB Negeri1 Bantul ($r_{xy} = 0,551$; $p = 0,001$). Semakin tinggi kepuasan kerja pada guru yang dirasakan, maka akan semakin tinggi kinerjanya. Semakin rendah kepuasan kerja guru yang dirasakan, maka akan semakin rendah kinerjanya.

Penelitian selanjutnya yaitu dari Rofiandana (2014). *Perbedaan Kepuasan Kerja Pada Guru Yang Telah Bersertifikasi Dan yang Belum Bersertifikasi di Kabupaten Surakarta*. Di dapatkan hasil penelitiannya yaitu, Tidak ada perbedaan kepuasan kerja antara guru yang bersertifikasi dengan yang belum bersertifikasi. hal tersebut berdasarkan hasil perhitungan teknik analisis yang diperoleh nilai uji-t sebesar 0,733. Artinya tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja antara guru yang telah bersertifikasi dengan yang belum bersertifikasi. Rata-rata tingkat kepuasan kerja guru bersertifikasi sebesar 139,58, dan guru yang belum bersertifikasi sebesar 136,71. Rerata Empirik (RE) sebesar 138,43 dan Rerata Hipotetik (RH) sebesar 107,5 yang berarti kepuasan kerja pada subjek tergolong tinggi.

Penelitian lain yang menggunakan jenis metode kuantitatif yang sama dengan peneliti yaitu komparatif dengan judul *Perbedaan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Outsourcing Dengan Pegawai Tetap Di PT.PLN (PERSERO)*, uji statistik yang digunakan pada penelitian ini sama dengan uji statistik yang peneliti pakai yaitu uji *U*

Mann Whitney. Kemudian didapatkan hasil perhitungan diperoleh dengan derajat kepercayaan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$) diketahui bahwa $p > \alpha$. Hal ini memiliki arti bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga hasilnya menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan kepuasan kerja yang signifikan antara pegawai *outsourcing* dengan pegawai tetap di PT.PLN (PERSERO) Amrullah, Arifin, & Hermawati, (2012).

Berdasarkan uraian di atas, bila telah ada penelitian sebelumnya baik berkaitan dengan kepuasan kerja pada PNS maupun pada *Non-PNS*, namun tetap berbeda dengan penelitian yang peneliti lakukan. Dengan demikian, maka topik penelitian yang peneliti lakukan ini benar-benar asli.