



Pengembangan Skala Kepuasan Kerja pada Karyawan Indonesia

Purwanto S.K¹, Rismawati*², Endah Murtiana Sari³

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Esa Unggul, DKI Jakarta Indonesia

² Fakultas Psikologi Universitas Sains Indonesia

³ Teknik Program Studi Teknik Industri Universitas Sains Indonesia

Email author: purwanto@esaunggul.ac.id¹, rismawati@lecturer.sains.ac.id²,
endah.murtiana@sains.ac.id³

Article Info

Article history:

Received March 28, 2025

Revised April 17, 2025

Accepted April 28, 2025

Keywords:

Item factor analysis

Job satisfaction scale

Reliability

Validity

ABSTRACT

The Short Index of Job Satisfaction (SIJS) is a measurement tool that implements a general theory of job satisfaction with a unidimensional model. This scale is used to measure job satisfaction among employees in general, with a total of five items adapted into Indonesian. The purpose of this study was to test the validity and reliability of the job satisfaction construct among employees. The research subjects were employees in the Greater Jakarta area (N=112). Confirmatory factor analysis (CFA) was used to test the construct of this instrument using MPlus7 software, and reliability testing was conducted using SPSS23 software. The results showed that there were four items in the Short Index of Job Satisfaction (SIJS) that measured job satisfaction, while one item was found not to measure job satisfaction. The reliability test yielded a Cronbach's alpha value of 0.766. These findings support the use of this general job satisfaction measurement as an acceptable tool for measuring job satisfaction. Further research could test this on other samples (e.g., more specific occupational groups), including in other countries/cultures, to evaluate the cross-cultural invariance of the SIJS.

Corresponding Author:

Rismawati,

Universitas Sains Indonesia

Jl. Akses Tol No.50, Gandasari, Kec. Cibitung, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 11650

Email: rismawati@lecturer.sains.ac.id



1. PENDAHULUAN

Pada dasarnya karyawan merupakan unsur yang penting dalam tatanan Perusahaan. Karyawan harus memenuhi kriteria kinerja dalam Perusahaan, baik visi maupun misi perusahaan. Untuk memenuhi standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh Perusahaan, karyawan memerlukan lingkungan kerja yang memungkinkan mereka bekerja dengan lancar tanpa hambatan. Hal ini apabila berjalan dengan baik akan tercapainya potensi penuh dari para karyawan yang menjadikan karyawan puas dalam bekerja, sehingga hal yang dicita-citakan oleh perusahaan sejalan dengan potensi karyawan. Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik, kualitas pengawasan, hubungan sosial dengan kelompok kerja, yang menentukan apakah individu

berhasil atau gagal dalam pekerjaannya (Ali & Anwar, 2021). Diperkirakan bahwa perilaku yang membantu perusahaan mencapai kesuksesan paling mungkin terjadi ketika karyawan termotivasi dengan baik dan merasa berkomitmen terhadap organisasi, serta ketika pekerjaan memberikan tingkat kepuasan yang tinggi (Paais & Pattiruhu, 2020).

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan pencapaian dan kesuksesan karyawan (Dziuba et al., 2020). Secara umum, diyakini bahwa hal ini secara langsung terkait dengan produktivitas dan kinerja kerja, serta kesejahteraan pribadi (Dziuba et al., 2020). Selain itu, definisi yang paling sering dikutip adalah yang diberikan oleh (Locke, 1976), yang menganggap kepuasan kerja sebagai keadaan emosional positif yang timbul dari pengalaman kerja yang dialami oleh pekerja. Kepuasan kerja secara keseluruhan dapat dilihat sebagai konstruk formatif, yang menggabungkan kepuasan terhadap aspek-aspek spesifik pekerjaan. Pendekatan ini muncul sebagai solusi untuk mengukur tingkat kepuasan secara keseluruhan terhadap berbagai atribut pekerjaan, yang memiliki berbagai variasi (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012).

Kepuasan kerja dipengaruhi sebesar 57,4% oleh variabel motivasi, kepemimpinan, dan budaya (Paais & Pattiruhu, 2020), serta pengembangan karier memiliki pengaruh sebanyak 30,4% terhadap kepuasan kerja (Rismawati et al., 2025). Sementara kurangnya kepuasan kerja dapat menyebabkan turnover (Irvine & Evans, 1995; Lance, 1991; Zito et al., 2018), suasana hati negatif (Judge & Ilies, 2004), kesehatan yang menurun, dan kebahagiaan hidup yang berkurang (Locke, 1976). Karyawan yang merasa puas di tempat kerja dapat meningkatkan berbagai upaya yang dilakukan di tempat kerja. Selain itu, karyawan yang puas cenderung memberikan kontribusi positif untuk membentuk iklim organisasi yang lebih kondusif (Noermijati & Primasari, 2015). Sebaliknya, karyawan yang tidak puas berpotensi menentang kebijakan organisasi, membuat keributan di tempat kerja, dan bahkan terlibat dalam perilaku kontraproduktif (Nurak & Riana, 2017; Payne et al., 1976; Ross & Reskin, 1992). Menurut Riana et al. (2018) kepuasan kerja juga merujuk pada sikap positif karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi sehingga karyawan dapat melaksanakan berbagai tugas untuk memaksimalkan kepuasan yang diinginkan. Karyawan yang termotivasi dan puas di tempat kerja cenderung memberikan kontribusi yang lebih baik bagi organisasi (Gede Riana, 2015; Octaviannand et al., 2017).

Maka untuk mengetahui seberapa puas karyawan terhadap pekerjaannya diperlukan pengukuran kepuasan kerja pada karyawan. Beberapa instrumen mengukur kepuasan kerja sebagai ukuran global unidimensional, contoh dari yang pertama adalah SIJS, JIG, MOAQ-JSS, atau Andrew dan *Withey Job Satisfaction Questionnaire* (Sinval & Marôco, 2020). Sinval & Marôco (2020) juga telah mengembangkan SIJS dalam versi Portugisnya untuk Brasil dan Portugal serta mengevaluasi bukti validitasnya. Beberapa studi terakhir belum ditemukan studi yang mengadaptasi SIJS versi Indonesia, maka tujuan dalam penelitian ini untuk mengembangkan pengukuran kepuasan kerja dengan model global yang bersifat unidimensional versi Indonesia.

2. METODE

Pendekatan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif serta pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *non-probability* sampling dan bersifat *purposive sampling* yakni teknik metode ini menggunakan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di jabodetabek (N=112). Pada penelitian ini, peneliti melakukan

teknik analisis data dengan confirmatory factor analysis (CFA) menggunakan *software* Mplus7, serta melakukan pengujian reliabilitas menggunakan *software* SPSS 23.

Alat ukur kepuasan kerja menggunakan alat ukur *the Short Index of Job Satisfaction* (SIJS) dikembangkan oleh Sinval & Marôco (2020) bersifat *unidimensional* dengan total item lima menggunakan skala model Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu: “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”, dua dari item tersebut bersifat *unfavorable*. Memiliki properties psikometrik yang fit dan reliabel sangat dapat diandalkan dan tidak berubah dari waktu ke waktu dengan nilai reliabilitas konsistensi internal $\geq 0.84 - \geq 0.88$.

Hooper et al. (2008) menyebutkan beberapa indeks kecocokan dan cut of value untuk menguji apakah suatu model dapat diterima atau ditolak, antara lain:

- i. X^2 - *Chi-Square statistic*, dimana model dianggap sangat baik atau memuaskan jika nilai Chi-Square rendah. Semakin kecil nilai *Chi-Square*, maka semakin baik model tersebut, dan diterima berdasarkan probabilitas dengan nilai cutoff $p > 0,05$.
- ii. RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*) menunjukkan *goodness of fit* yang diharapkan ketika model diestimasi dalam populasi. Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0.08 adalah indeks untuk penerimaan model yang menunjukkan kecocokan model berdasarkan *degrees of freedom*.
- iii. CMIN/DF adalah *Minimum Sample Discrepancy Function* dibagi dengan *Degree of Freedom*. CMIN/DF adalah statistik *Chi-Square*, X^2 dibagi DF, yang disebut X^2 relatif. Jika nilai X^2 relatif kurang dari 2.0 atau 3.0, hal ini mengindikasikan kecocokan yang dapat diterima antara model dan data.
- iv. CFI (*Comparative Fit Index*), jika mendekati 1, mengindikasikan tingkat kecocokan tertinggi. Nilai yang direkomendasikan adalah $CFI \geq 0.95$.
- v. TLI (*Tucker-Lewis Index*), jika mendekati 1, menunjukkan tingkat kecocokan tertinggi. Nilai yang direkomendasikan adalah $CFI \geq 0,95$.

3. HASIL DAN ANALISIS

Hasil Validitas Konstruk Skala Kepuasan Kerja

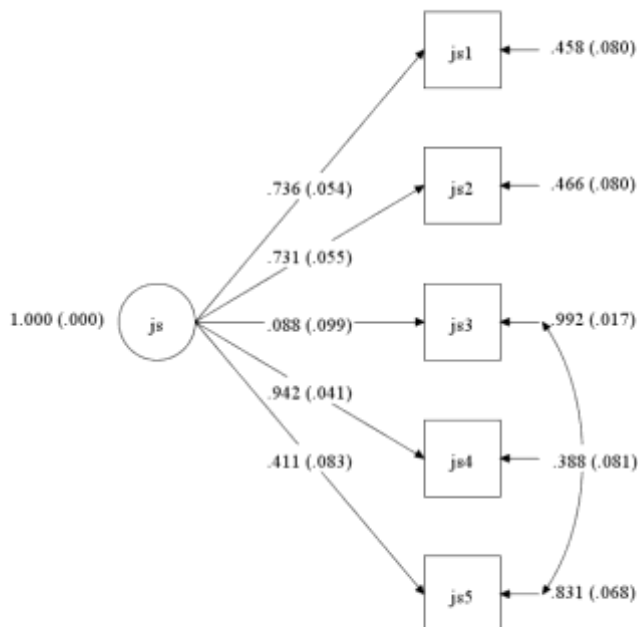
Skala kepuasan kerja terdiri dari lima item. Dalam penelitian ini menguji apakah lima item tersebut bersifat *unidimensional*, artinya benar hanya mengukur kepuasan kerja. Dari hasil CFA dengan model satu faktor, didapatkan tidak fit, dengan Chi-Square = 19.706, $df = 5$, P-Value = 0.0014 dan RMSEA = 0.162. Oleh sebab itu, penelitian ini melakukan modifikasi terhadap model, dimana kesalahan pengukuran pada beberapa item dibebaskan berkorelasi satu sama lainnya, maka diperoleh model fit dengan Chi-Square = 1.742, $df = 4$, P-Value = 0.7831, RMSEA = 0.000, CFI = 1 dan TLI = 1. Berikut hasil uji validitas tiap item kepuasan kerja.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Item Kepuasan Kerja

No Item	Koefisien	Std. Error	Nilai-t	Keterangan
Item 1	0.736	0.054	13.572	Valid
Item 2	0.731	0.055	13.400	Valid
Item 3	0.088	0.099	0.0890	Tidak Valid
Item 4	0.942	0.041	22.865	Valid
Item 5	0.411	0.083	4.940	Valid

Ket: Valid = Nilai-t > 1.96

Berdasarkan informasi pada tabel di atas, terdapat empat item menunjukkan factor loading positif dan nilai z-value > 1.96, yang mengindikasikan bahwa keempat item signifikan secara statistik ($p < .05$). Terdapat satu item yang tidak valid dikarenakan nilai z-value < 1.96, Diagram jalur dari hasil CFA di atas adalah sebagai berikut:

**Gambar 1. Path Diagram Kepuasan Kerja**

Hasil uji validitas konstruk pada *the short index of job satisfaction* (SIJS) dikembangkan oleh Sival & Marôco (2020) menunjukkan bahwa terdapat empat item instrumen ini secara signifikan bersifat unidimensional, yaitu benar hanya mengukur konstruk kepuasan kerja secara menyeluruh. Terdapat satu item yang tidak mengukur kepuasan kerja. Artinya terdapat empat item *the short index*

of job satisfaction (SIJS) versi Indonesia yang fit antara data dengan yang diteorikan. Hasil CFA dalam penelitian ini menunjukkan hanya sedikit modifikasi yang mengindikasikan bahwa model fit dengan sedikit bias. Kecocokan model diperoleh setelah dilakukan modifikasi sesuai dengan output yang diuji sesuai dengan petunjuk dari aplikasi MPlus7 karena hasil awal tidak sesuai dengan kriteria *Goodness of fit*.

Hasil Reliabilitas Konstruk Skala Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, hasil yang diperoleh adalah nilai Cronbach's alpha yang memenuhi persyaratan > 0.7 Hair et al. (2019). Nilai Cronbach's alpha dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Nilai Cronbach's Alpha Kepuasan Kerja

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.766	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan, didapatkan nilai Cronbach's alpha kepuasan kerja 0.766. Artinya keempat item yang valid mengukur kepuasan kerja juga memiliki reliabilitas yang baik. Keempat butir item yang telah diujikan tersebut memiliki keterkaitan satu sama lain sehingga dapat mengukur konstruk yang sama secara stabil.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Tujuan studi ini adalah untuk menguji sifat-sifat psikometrik dari ukuran kepuasan kerja keseluruhan versi pendek. Secara keseluruhan, instrumen the short index of job satisfaction (SIJS) yang dimodifikasi ke dalam bahasa Indonesia dapat digunakan untuk mengukur dan melihat kepuasan kerja secara general pada karyawan dengan empat item yang dinyatakan mengukur. Estimasi reliabilitas untuk alat ukur ini memadai dan mewakili batas minimum. Temuan ini memberikan dukungan bagi pengukuran kepuasan kerja secara general ini sebagai alat ukur yang dapat diterima untuk mengukur kepuasan kerja. Pada pengukuran ini peneliti hanya mengubah bahasa dan konteks penelitian yaitu back-translation (menerjemahkan kembali terjemahan ke bahasa aslinya). Dalam penelitian mendatang, para peneliti mungkin dapat mengatasi masalah ini dengan menguji invarian pengukuran longitudinal. Penelitian dengan sampel lain (misalnya, kelompok pekerjaan yang lebih spesifik) diharapkan akan dilakukan dalam studi mendatang, termasuk di negara/budaya lain, untuk mengevaluasi ketahanan invarian lintas budaya dari SIJS. Penelitian ini juga terbatas pada sampel hanya karyawan di Jabodetabek).

REFERENSI

- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). An empirical study of employees' motivation and its influence job satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management (IJEBM)*, 5, 21–30. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2>
- Dziuba, S. T., Ingaldi, M., & Zhuravskaya, M. (2020). Employees' job satisfaction and their work performance as elements influencing work safety. *System Safety: Human - Technical Facility - Environment*, 2(1), 18–25. <https://doi.org/10.2478/czoto-2020-0003>
- Gede Riana, I. (2015). Effects motivation on business performance: The mediation role of job satisfaction and leadership (a study in village credit institutions). *European Journal of Business, Economics and Accountancy*, 3(2). www.idpublications.org
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis (8th ed.)*. Cengage. www.cengage.com/highered
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). *Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit*. www.ejbrm.com
- Irvine, D. M., & Evans, M. G. (1995). Job satisfaction and turnover among nurses: Integrating research findings across studies. *Nursing Research*, 44, 246–253. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1097/00006199-199507000-00010>
- Judge, T. A., & Ilies, R. (2004). Affect and job satisfaction: A study of their relationship at work and at home. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 661–673. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.4.661>
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63, 341–367. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100511>
- Lance, C. E. (1991). Evaluation of a structural model relating job satisfaction, organizational commitment, and precursors to voluntary turnover. *Multivariate Behavioral Research*, 26(1), 137–162. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr2601_7
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1343). Rand McNally.
- Noermijati, N., & Primasari, D. (2015). The effect of job stress and job motivation on employees' performance through job satisfaction (A study at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Surabaya - Gempol branch). *Journal of Economics, Business & Accountancy Ventura*, 18(2), 231. <https://doi.org/10.14414/jebav.v18i2.450>
- Nurak, L. A. D., & Riana, I. G. (2017). Journal of management and marketing review examine the effect of organizational justice on job satisfaction and employee performance. *Journal of Management and Marketing Review (JMMR)*, 2(3), 30–37. www.gatrepreneur.com/GATRJournals/index.html
- Octaviannand, R., Pandjaitan, N. K., & Kuswanto, S. (2017). Effect of job satisfaction and motivation toward employee's performance in XYZ shipping company. *Journal of Education and Practice*, 8(8), 72–79. <http://www.globalization101.org/uploads/File/Technology/tech.pdf>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>

- Payne, R. L., Fineman, S., & Wall, T. D. (1976). Organizational climate and job satisfaction: A conceptual synthesis. *Organizational Behavior And Human Performance*, 16, 45–62.
- Riana, I. G., Wiagustini, N. L. P., Dwijayanti, K. I., & Rihayana, I. G. (2018). Managing work family conflict and work stress through job satisfaction and its impact on employee performance. *Jurnal Teknik Industri*, 20(2), 127–134. <https://doi.org/10.9744/jti.20.2.127-134>
- Rismawati, R., Hidayat, N., & Ikromi, Z. A. (2025). Pengaruh career development terhadap job satisfaction pada mahasiswa karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(1), 104–116. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v5i1.1524>
- Ross, C. E., & Reskin, B. F. (1992). Education, control at work, and job satisfaction. *Social Science Research*, 21, 134–148.
- Sinval, J., & Marôco, J. (2020). Short index of job satisfaction: Validity evidence from Portugal and Brazil. *PLoS ONE*, 15(4). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231474>
- Zito, M., Emanuel, F., Molino, M., Cortese, C. G., Ghislieri, C., & Colombo, L. (2018). Turnover intentions in a call center: The role of emotional dissonance, job resources, and job satisfaction. *PLoS ONE*, 13(2). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0192126>

LAMPIRAN

Adaptasi Bahasa Indonesia *the short index of job satisfaction* (SIJS) keterangan alternatif jawaban: STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), KS (Kurang Setuju), CS (Cukup Setuju), SS (Sangat Setuju).

No	Pernyataan
1.	Saya merasa cukup puas dengan pekerjaan saya saat ini
2.	Hampir setiap hari saya antusias dengan pekerjaan saya
3.	Saya merasa hari kerja terasa sangat Panjang*
4.	Saya benar-benar menikmati pekerjaan saya
5.	Saya merasa pekerjaan saya kurang menyenangkan*

(*) Item *unfavorable*