

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pegawai dan perusahaan merupakan dua hal yang sangat bergantung dan saling membutuhkan satu sama lain. Pegawai membutuhkan perusahaan sebagai tempat dimana ia dapat bekerja serta memperoleh imbalan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Perusahaan membutuhkan pegawai sebagai sumber daya manusia yang menggerakkan roda perusahaan sehingga perusahaan dapat melakukan produksi dan menghasilkan produk yang memiliki kualitas dan kuantitas seperti yang diinginkan oleh konsumen. Suatu perusahaan akan berkembang atau tidak bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang menggerakkannya karena setiap pegawai dalam perusahaan memiliki arti dan peranannya masing-masing dimana aktivitas individual serta kegiatan sosial mereka mempengaruhi fungsi dari perindustrian tersebut (Anoraga dan Suyati, 1995 : 19). Pegawai merupakan harta kekayaan yang terpenting dan memiliki kontribusi paling besar bagi keberhasilan suatu perusahaan karena pegawai memegang peranan utama dalam menjalankan roda perusahaan. Kinerja dari setiap pegawai juga menentukan tingkat produktivitas perusahaan dimana kinerja kerja yang baik dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Robbins (2014 : 108) menyatakan pegawai yang memiliki kinerja baik sangat ditentukan oleh tingkat kepuasan kerja yang dialaminya. Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja atau pegawai merasakan ada atau tidaknya

keadilan pada perusahaan secara keseluruhan yang dapat memuaskan kebutuhan pegawai (Zalenzik dalam As'ad, 2004 : 105). Heidjrachman dan Husnan (2002 : 292) mengemukakan beberapa kebutuhan dan keinginan pegawai yaitu gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan kerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, adanya kesempatan untuk maju, atasan yang adil dan bijaksana, pengarahan serta perintah yang wajar, serta perusahaan yang merupakan tempatnya bekerja dihargai dan dikenal oleh masyarakat. Pegawai yang merasa kebutuhan-kebutuhannya telah terpenuhi dari pekerjaannya akan merasakan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan suatu istilah yang menunjuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2014 : 108). Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya sedangkan pegawai yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Hariandja (2003 : 291) menyatakan kepuasan kerja akan mempengaruhi perilaku kerja dari pegawai. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya akan lebih bergairah dalam bekerja, menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas, rajin bekerja serta selalu berusaha memperbaiki kinerjanya. Pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan beberapa perilaku negatif seperti banyak bercakap pada waktu jam kerja, kelesuan yang berlebihan, pemakaian barang-barang kepunyaan perusahaan dengan boros, banyak waktu yang terluang, keteledoran dan ketidak hati-hatian, serta ketidaksediaan untuk bekerja sama dengan atasan serta rekan sekerjanya (Sirait dalam As'ad, 2004 : 109).

Perusahaan pun mulai menitikberatkan perhatiannya pada kepuasan kerja para pegawainya karena kepuasan kerja dapat membantu memaksimalkan efektivitas perusahaan dalam jangka panjang. Kepuasan kerja selalu memberikan efek positif bagi perusahaan karena akan meminimalkan tingkat ketidakhadiran serta mengurangi tingkat pergantian pegawai (*turn over*). Pegawai akan memiliki loyalitas yang tinggi kepada perusahaan sehingga ia akan memiliki kinerja yang lebih dari yang diharapkan serta memiliki keinginan untuk memberi lebih kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting karena membuat pencapaian tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan baik dan akurat. Setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda satu sama lain karena kepuasan kerja bersifat individual. Setiap individu memiliki latar belakang budaya yang berbeda sehingga menciptakan suatu sistem nilai yang berbeda pada setiap individu. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya hanya dapat dirasakan sendiri dimana perasaannya terhadap aspek-aspek pekerjaan yang menjadi penyebab puas dan tidak puasnya seseorang terhadap pekerjaannya jelas berbeda satu sama lain.

Spector (1996) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya. Individu yang merasa bahwa beberapa aspek dari pekerjaannya sesuai dengan harapan dan keinginannya maka ia akan merasa puas dengan pekerjaannya. As'ad (2004 : 102) menegaskan bahwa semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan dan begitu juga sebaliknya.

Tenggara, Zamralita dan Suyasa (2008 : 103 dalam Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi 2008 : 103) menyatakan empat dimensi dari pekerjaan yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai, yaitu *Intrinsic Reward* (meliputi keterlibatan dalam pengambilan keputusan, wewenang dalam pelaksanaan tugas, kebermaknaan tugas, komunikasi dengan atasan, keadilan yang merata, peningkatan karir, dan variasi tugas), *Organizational Extrinsic Reward* (meliputi kesempatan untuk naik pangkat, jaminan kerja, gaji, tunjangan atau adanya fasilitas tambahan), *Social Extrinsic Reward* (meliputi dukungan atasan dan dukungan dari rekan sekerja), *Convenience Extrinsic Cost* (meliputi beban kerja yang berlebihan, ketidakjelasan pembagian peran, kurangnya sumber daya yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas, kurangnya penerapan norma-norma di lingkungan kerja). Dimensi-dimensi tersebut mempengaruhi tingkat kepuasan kerja bagi setiap pegawai dalam perusahaan.

Perusahaan x, merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di bidang ketahanan pangan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Perusahaan ini beralamatkan di Jl Jayanegara No.004 kec.Rambipuji Kabupaten Jember. Mempunyai pegawai sebanyak 140 pegawai yang dibagi menjadi beberapa Divisi. Diantaranya Divisi Pergudangan, Divisi Admisistrasi dan Keuangan, Divisi Komersial, Divisi Pelayanan Publik, Divisi Pengolahan, Divisi Akutansi, Divisi Pengawasan, dan Divisi pengadaan . Tugas pokok dan fungsi Perusahaan x adalah di bidang logistik pangan. Ruang lingkup bisnis perusahaan meliputi usaha logistik/pergudangan, survei dan pemberantasan hama, penyediaan

karung plastik, usaha angkutan, perdagangan komoditi pangan dan usaha eceran. Sebagai perusahaan yang tetap mengemban tugas publik dari pemerintah, Perusahaan x tetap melakukan kegiatan menjaga Harga Dasar Pembelian untuk gabah, stabilisasi harga khususnya harga pokok, menyalurkan beras untuk orang miskin (Raskin atau Rastra) dan pengelolaan stok pangan. Dengan tujuan agar negara memiliki cadangan stock ketahanan pangan untuk dikonsumsi secara mandiri serta menstabilkan harga pangan baik ditingkat produsen maupun ditingkat konsumen.

Perusahaan x menganggap bahwa sumber daya manusia dalam hal ini pegawai merupakan aset yang sangat menentukan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, salah satu alternatif yang dilakukan oleh Perusahaan x adalah dengan cara melakukan pemerataan pegawai di seluruh wilayah kerja. Hal ini sengaja dilakukannya, agar atmosfer dan lingkungan kerja pada unit-unit kerja memiliki sumber daya manusia yang seimbang jumlahnya.

Program pemerataan pegawai merupakan alternatif penting bagi Perusahaan x dalam upaya untuk menyelenggarakan dan menggunakan serta memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan agar dapat berjalan sesuai dengan fungsinya masing-masing. Berdasarkan literatur yang ada. Pemerataan pegawai itu sendiri merupakan salah satu cara untuk memberdayakan pegawai agar dapat meningkatkan kinerja dalam upaya menyelaraskan dengan tujuan organisasi.

Permasalahan yang terjadi di lapangan, seringkali pegawai yang merasa tidak puas dengan sistem pada perusahaan. Salah satunya adalah aturan perusahaan yang mewajibkan setiap pegawai harus bersedia ditempatkan dimana saja, yang memaksa seseorang harus berada jauh dari keluarga. Beberapa keluhan yang dialami pegawai yang jauh dari keluarga diantaranya, pegawai yang merasa dirinya sendirian, karena tidak memiliki satupun keluarga di daerah penempatan. Banyak diantara para pegawai yang merasa perannya sebagai kepala rumah tangga (bagi pria), maupun sebagai ibu rumah tangga (bagi wanita) kurang berjalan optimal. Bahkan sering kali pegawai tidak bisa ikut berperan aktif saat anggota keluarganya membutuhkan bantuan. Salah satu Contohnya ialah pegawai yang tidak bisa menjenguk keluarganya yang sedang sakit, maupun jika ada salah satu anggota keluarga yang meniggal dunia. Kejadian semacam ini mungkin tidak pernah dirasakan oleh pegawai yang bekerja dekat dengan keluarga.

Pegawai yang ditempatkan di daerah domisili (dekat dengan keluarga), umumnya mereka akan bekerja lebih giat. Karena keluarga akan menjadi penyemangat atau motivasi tersendiri bagi pegawai. Setiap hari mereka akan bisa berjumpa dengan keluarganya. Berbeda dengan pegawai yang berada jauh dari keluarga, terkadang pegawai tersebut dapat berjumpa dengan keluarga dalam waktu satu bulan sekali atau bahkan lebih. Bekerja di tempat domisili, idealnya juga akan memangkas biaya kebutuhan atau biaya transport. Dikarenakan bekerja jauh dari keluarga menjadikan biaya berlebih. Semakin jauh jarak untuk pulang akan semakin mahal biaya yang harus dibayarkan. Dengan biaya yang sedemikian itu, Perusahaan juga tidak memberikan tunjangan lain kepada pegawai

yang berada jauh dari keluarga, baik itu jatah cuti tahunan maupun biaya transport. Perusahaan memilih memberikan tunjangan yang sama antara pegawai yang tinggal di tempat domisili mereka (dekat keluarga), maupun yang jauh dari tempat domisili mereka (jauh dari keluarga).

Berdasarkan hasil observasi, imbas dari ketidakpuasan pegawai tersebut, pegawai menjadi kurang bersemangat dalam bekerja. Hal ini dibuktikan seringnya pegawai merasa bosan berada di kantor dan memilih keluar di jam kerja dengan alasan ada keperluan, terlambat masuk kantor, pegawai istirahat sebelum waktunya, dan pulang sebelum waktunya. Loyalitas pegawai pada perusahaan menjadi menurun, hal ini dibuktikan pada saat pekerjaan belum sepenuhnya selesai, pegawai yang bersangkutan lebih memilih menunda pekerjaan yang akhirnya pekerjaan tersebut menjadi tertunda penyelesaiannya. Ekstremnya hal semacam itu sengaja dilakukan agar atasan kurang menyukai kinerja pegawai tersebut sehingga pegawai tersebut akan dimutasi.

Perusahaan juga tidak ingin sembarangan menempatkan pegawai pada posisi tertentu tanpa melihat kinerja serta performa kerja dari orang tersebut terlebih dahulu. Hal ini dikarenakan perusahaan tidak ingin merasa dirugikan apabila pegawai tersebut memiliki kinerja yang rendah atau performansi kerjanya buruk. Oleh sebab itu, Adapun penelitian yang dilakukan oleh Ashford, Lee & Bobko (dalam Smither, 1994) menyebutkan bahwa pegawai yang merasa khawatir akan masa depan pekerjaannya akan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang rendah. Kepuasan kerja pegawai sangat tergantung pada kesejahteraan yang diterima pegawai.

Penelitian Iqbal Amir Hakim (2012) dengan judul “Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pam Lyonnaise Jaya (Palyja) Di Jakarta Barat ( Studi Kasus Pada Pt Pam Lyonnaise Jaya Jakarta Barat)”. Penelitian ini dilakukan di PT PAM Lyonnaise Jaya Jakarta Barat, responden yang digunakan sebanyak 94 karyawan. Hasil analisa data menunjukkan hasil yang positif dari sub variable pembentuk Kepuasan Kerja . Dari sub variable tersebut, lalu dikelompokkan lagi menjadi tiga faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ketiga faktor tersebut adalah faktor Personal Benefit (Keamanan Kerja, Gaji, Aspek Sosial, dan Komunikasi ), Interpesonal Benefit (pengawasan dan kondisi kerja) dan Environment Benefit (manajemen dan fasilitas) yang masing mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diketahui bahwa terdapat permasalahan dan kesenjangan dengan harapan dan aktual dengan kepuasan kerja pegawai. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut.

## **B. Identifikasi Masalah**

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara dalam Sinambela, 2012 : 61). Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja itu sendiri dapat diartikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima.

Kepuasan kerja sangat diperlukan bagi pegawai karena dengan adanya kepuasan kerja pegawai dapat meningkatkan produktivitas. Adanya ketidakpuasan kerja di antara pegawainya dapat menimbulkan hal-hal yang tidak menguntungkan bagi perusahaan maupun pegawai itu sendiri. Dalam hal ini penulis memakai pendapat menurut Wexley dan Yulk dalam As'ad ( 2004 : 106).

Menurut Luthans dalam Umar (2005 : 36) ada 6 faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Kompensasi

Merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima pegawai dan tingkat di mana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi. Robbins (2014 :110) Menyatakan bahwa para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kemungkinan pegawai tersebut melakukan perbandingan sosial dengan pegawai bandingan yang sama di luar perusahaan. Jika gaji yang diberikan perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan gaji yang berlaku di perusahaan yang sejenis dan memiliki tipe yang sama, maka akan timbul ketidakpuasan kerja pegawai terhadap gaji. Oleh karena itu gaji harus ditentukan sedemikian rupa agar kedua belah pihak (pegawai dan perusahaan) merasa sama-sama diuntungkan. Karena

pegawai yang merasa puas dengan gaji yang diterimanya, maka dapat menciptakan kepuasan kerja yang diharapkan berpengaruh pada kinerja pegawai. Begitu pula Menurut Handoko (2001 : 6), yang menyatakan bahwa Ketidakpuasan sebagai besar pegawai terhadap besarnya kompensasi sering diakibatkan adanya perasaan tidak diperlakukan dengan adil dan layak dalam pembayaran mereka. Pendapat serupa dikemukakan Hasibuan (2001 : 121) bahwa dengan balas jasa atau kompensasi, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

## 2. Aktivitas Kerja

Sejauhmana pegawai memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan peluang untuk menerima tanggung jawab. Menurut Luthans (1998:145), unsur ini menjelaskan pandangan pegawai mengenai pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, melalui pekerjaan tersebut pegawai memperoleh kesempatan untuk belajar, dan memperoleh peluang untuk menerima tanggung jawab. Menurut Robbins (2014 : 110) pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Adanya kesesuaian pekerjaan dengan ketrampilan dan kemampuan pegawai diharapkan mampu mendorong pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik

### 3. Pengawasan

Luthans (1998:145) berpendapat bahwa tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi. Menurut Hasibuan (2001:169), kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai sasaran yang maksimal. Oleh sebab itu aktivitas pegawai di perusahaan sangat tergantung dari gaya kepemimpinan yang diterapkan serta situasi lingkungan di dalam perusahaan tempat mereka bekerja. Perlunya pengarahan, perhatian serta motivasi dari pemimpin diharapkan mampu memacu pegawai untuk mengerjakan pekerjaannya secara baik, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2001:170) bahwa gaya kepemimpinan pada hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja pegawai yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

### 4. Promosi Karir

Menurut Luthans (1998:145) menyatakan bahwa Kesempatan promosi mengakibatkan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan. Menurut Nitisemito (2000 : 81) promosi adalah “Proses pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang lebih tinggi”. Dengan demikian promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki

sebelumnya. Melalui promosi, perusahaan akan memperoleh kestabilan dan moral pegawai pun akan lebih terjamin. Sementara Robbins (2014:112) menyatakan bahwa promosi akan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang meningkat. Apabila promosi dibuat dengan cara yang adil diharapkan mampu memberikan kepuasan kepada pegawai.

#### 5. Hubungan dalam Kelompok Kerja

Merupakan suatu tingkatan di mana rekan kerja memberikan dukungan. Luthans (1998:146) menyatakan bahwa “Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasehat atau saran, bantuan kepada sesama rekan kerja. Kelompok kerja yang baik membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Baiknya hubungan antara rekan kerja sangat besar artinya bila rangkaian pekerjaan tersebut memerlukan kerja sama tim yang tinggi. Tingkat keeratan hubungan mempunyai pengaruh terhadap mutu dan intensitas interaksi yang terjadi dalam suatu kelompok. Kelompok yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok. Kepuasan timbul terutama berkat kurangnya ketegangan, kurangnya kecemasan dalam kelompok dan karena lebih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pekerjaan.

## 6. Kondisi Kerja

Apabila kondisi kerja pegawai baik (bersih, menarik, dan lingkungan kerja yang menyenangkan) akan membuat mereka mudah menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Luthans (1998:146), apabila kondisi kerja bagus (lingkungan yang bersih dan menarik), akan membuat pekerjaan dengan mudah dapat ditangani. Sebaliknya, jika kondisi kerja tidak menyenangkan (panas dan berisik) akan berdampak sebaliknya pula. Apabila kondisi bagus maka tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja, sebaliknya jika kondisi yang ada buruk maka akan buruk juga dampaknya terhadap kepuasan kerja.

Seorang pegawai yang mempunyai kepuasan kerja sudah tentu akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempat ia bekerja, ia akan melakukan berbagai macam tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan tentunya akan memberikan hasil yang terbaik untuk organisasi atau perusahaannya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Perbedaan Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Yang Tinggal Bersama Keluarga Dengan Pegawai Yang Jauh Dari Keluarga”**.

### **C. Pembatasan Masalah**

Untuk memperoleh hasil penelitian yang baik agar peneliti lebih terarah, maka dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

#### **1. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu reaksi afektif yang bersifat positif atau menyenangkan dari seseorang terhadap pekerjaannya yang menggambarkan seberapa besar kesesuaian antara apa yang diinginkan karyawan dari pekerjaannya dengan apa yang telah ia peroleh dari perusahaan tempat ia bekerja (Tenggara, Zamralita, dan Suyasa, dalam *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi* 2008 : 103 ).

Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja pegawai yang telah menikah dan tinggal bersama keluarga maupun yang jauh dari keluarga.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut “apakah ada perbedaan Tingkat kepuasan kerja pegawai yang tinggal bersama keluarga dan pegawai yang jauh dari keluarga ?”

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan sebagai tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris Tingkat

kepuasan kerja antara pegawai yang tinggal bersama keluarga dan yang jauh dari keluarga.

## **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari hasil penelitian yang dilakukan bagi beberapa pihak adalah sebagai berikut :

### 1. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan dalam bidang psikologi industri dan organisasi khususnya mengenai konsep kepuasan kerja pegawai.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Pegawai

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang Tingkat kepuasan kerja antara pegawai yang tinggal bersama keluarga dan yang jauh dari keluarga.

#### b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan informasi untuk para peneliti selanjutnya tentang Tingkat kepuasan kerja antara pegawai yang tinggal bersama keluarga dan yang jauh dari keluarga. sehingga diharapkan dapat mensikapi perbedaan tersebut.