

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **A.1 Tinjauan Tentang Kepuasan Kerja**

###### **A.1.1 Definisi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dan organisasi dimana kepuasan kerja yang dimiliki para pegawai akan berdampak positif terhadap perusahaan yaitu meningkatnya hasil produksi. Kepuasan kerja juga merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi karena mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif serta memiliki hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi (Hariandja, 2003 : 291).

Untuk memahami kepuasan kerja secara menyeluruh, berikut peneliti akan menguraikan tentang pengertian dari kepuasan kerja, dimensi-dimensi dari kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, serta tanda-tanda dari individu yang mengalami ketidakpuasan kerja.

Dewasa ini dapat dilihat bahwa orang bekerja bukan hanya untuk mendapat gaji atau upah saja atau untuk memperoleh status sosial saja tetapi orang tersebut berharap bahwa dengan bekerja ia akan memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri merupakan seperangkat sikap yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya (Tiffin dalam As'ad 2004 : 104).

Kepuasan kerja secara lebih jelas yaitu sikap umum yang dimiliki dari setiap pegawai yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-

faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja (Blum dalam As'ad,2004 : 104). Pegawai yang merasa puas dengan setiap faktor dari pekerjaannya dan mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan serta lingkungan sosial maka akan mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi serta akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya tersebut. Pegawai yang tidak merasa puas dengan hal tersebut akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya, seperti sering absen dan menunjukkan kinerja kerja yang rendah sehingga prestasi kerjanya juga rendah.

Kepuasan kerja lebih mengacu kepada penilaian karyawan tentang seberapa jauh pekerjaan tersebut secara keseluruhan dapat memuaskan kebutuhan karyawan (Vroom dalam As'ad,200 : 104).

Kepuasan kerja sebagai perasaan emosi positif yang menyenangkan sebagai hasil penilaian dari seseorang terhadap pekerjaannya dan pengalamannya dalam bekerja (Locke dalam Luthans,2006 : 243). Pegawai yang merasa senang dengan pekerjaannya maka akan lebih merasa puas dengan pekerjaannya, sedangkan pegawai yang tidak merasa senang dengan pekerjaannya dan tidak merasa nyaman dengan situasi dari pekerjaannya maka akan merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dimilikinya. Kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai emosi atau respon afeksi yang mengacu pada perasaan senang ataupun tidak senang, setuju ataupun tidak setuju dengan situasi kerja sebagai akibat dari lingkungan kerja serta jenis pekerjaan dan situasi kerjanya (Tenggara,Zamralita&Suyasa,2008 : 98)

Kepuasan kerja juga menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan pegawai dengan imbalan yang diterimanya dari pekerjaan (Davis&Newstrom,2004 : 181 ). Setiap pegawai pasti memiliki harapan dan keinginan untuk memperoleh gaji yang tinggi dari pekerjaannya serta dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang dimilikinya. Flippo (1984 )menjelaskan beberapa kebutuhan-kebutuhan yang biasanya dimiliki pegawai yaitu gaji, keamanan kerja, hubungan dengan rekan kerja yang menyenangkan, penghargaan terhadap hasil kerjanya, memiliki pekerjaan yang berarti, ada kesempatan untuk maju, kondisi kerja yang nyaman dan menarik, kepemimpinan yang adil dan cakap, petunjuk dan perintah yang wajar dari atasan, serta organisasi yang relevan. Pegawai yang merasa bahwa pekerjaannya telah memenuhi semua kebutuhan yang dimilikinya maka ia memperoleh kepuasan terhadap pekerjaannya. Good Watson (dalam As'ad, 2004 : 112) menjelaskan bahwasanya dengan memberikan gaji yang tinggi belum tentu menjamin kepuasan kerja tinggi. Gaji dan upah bukan merupakan satu-satunya faktor dalam pekerjaan yang dapat menimbulkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja akan tercermin pada perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja (Susilo Martoyo,2000 : ). 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 : 127). Oleh karena itu, kepuasan kerja seseorang mencerminkan perasaannya terhadap pekerjaan yang dimiliki serta segala sesuatu yang dihadapi dalam pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pengertian dari kepuasan kerja yang telah dipaparkan tersebut maka penulis dapat mengambil suatu kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu reaksi afektif yang bersifat positif atau menyenangkan terhadap pekerjaan yang timbul karena terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan serta apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya sehingga menimbulkan semangat dalam bekerja, keinginan untuk menuntaskan pekerjaan dengan baik, memiliki kinerja kerja yang tinggi sehingga tingkat produktivitas menjadi tinggi.

#### **A.1.2 Dimensi-Dimensi dari Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja seseorang dapat dilihat dan diukur dari beberapa dimensi kepuasan kerja yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang. Dimensi tersebut timbul karena dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya. Heidjrachman dan Husnan (2002 : 292) menjelaskan beberapa kebutuhan dan keinginan dari para individu yang bekerja, yaitu gaji atau imbalan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, hubungan antar rekan sekerja dan atasan yang terjalin dekat, adanya penghargaan terhadap

pekerjaan yang telah dilakukannya, keamanan pekerjaan, status, kebijaksanaan perusahaan serta kondisi lingkungan pekerjaan yang adil dan baik.

Tenggara, Zamralita, dan Suyasa (dalam Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi 2008 : 103 ) secara lebih jelas menyatakan bahwa kepuasan kerja ditandai dengan penilaian (*outcome evaluation*) dan keyakinan (*behavioural belief*) seseorang terhadap 4 dimensi utama dari kepuasan kerja yang terdiri dari beberapa sub dimensi, yaitu :

a. *Intrinsic Reward*

1) Keterlibatan dalam pengambilan keputusan ( *participation in decision making* )

Sub dimensi ini menggambarkan tingkat kepuasan pegawai terhadap kesempatan yang diberikan untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan. Apabila seseorang diberikan kesempatan untuk ikut serta dalam mengambil keputusan, ia akan merasa dianggap sebagai bagian dari perusahaan sehingga akan memiliki loyalitas terhadap perusahaan karena ia memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup tinggi.

2) Wewenang dalam pelaksanaan tugas ( *autonomy* )

Pekerjaan yang memberikan kebebasan, ketidaktergantungan, dan peluang mengambil keputusan lebih cepat akan meningkatkan kepuasan kerja bagi individu. Individu yang merasa tidak bebas dalam melakukan pekerjaannya dimana ia selalu diawasi oleh rekan sekerja atau pimpinannya maka ia tidak akan mencapai kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja tergantung pada

wewenang yang diberikan perusahaan terhadap pegawai yang berkaitan dengan tugas yang diberikan kepadanya.

3) Kebermaknaan tugas ( *task significant* )

Individu yang merasa pekerjaan yang dilakukannya penting dan sangat berarti akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan individu yang merasa pekerjaannya tidak cukup penting. Selain itu, individu yang merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya memberikan kesempatan kepadanya untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan yang dimilikinya akan lebih menganggap pekerjaan yang dilakukannya sangat berarti dan memberi makna dalam hidupnya sehingga akan lebih merasa puas dengan pekerjaannya.

4) Komunikasi dengan atasan ( *upward communication* )

Sub dimensi ini ingin melihat bagaimana hubungan yang terjalin antara pegawai tersebut dengan atasannya. Hubungan yang baik dapat terlihat dari komunikasi yang lancar antara pegawai dengan atasan secara fungsional ataupun keseluruhan dimana hal tersebut akan menimbulkan kepuasan kerja pada diri pegawai.

5) Keadilan yang merata ( *distributive justice* )

Kepuasan kerja adalah suatu fungsi dari bagaimana seorang individu diperlakukan secara adil di tempat kerja dimana ia merasa bahwa apa yang ia terima sesuai dengan apa yang telah ia berikan kepada perusahaan (Kreitner & Kinicki, 2000 : 226). Pegawai juga membandingkan dirinya dengan pegawai

lain dimana ia menilai apakah perusahaan memberikan perlakuan yang adil terhadap dirinya dengan pegawai lain.

6) Peningkatan karir ( *career growth* )

Sub dimensi ini menggambarkan kepuasan pegawai terhadap kesempatan untuk meningkatkan jenjang karir yang diberikan oleh perusahaan. Setiap pegawai dalam suatu perusahaan menginginkan adanya jenjang karir yang jelas dalam pekerjaan mereka sehingga mereka lebih bersemangat dalam bekerja untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi. Pegawai yang memiliki kesempatan untuk meningkatkan karir maka akan mencapai kepuasan kerja sedangkan pegawai yang merasa bahwa ia tidak mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan karirnya akan bekerja dengan terpaksa dan asal asalan karena tidak memiliki kepuasan kerja.

7) Variasi tugas ( *task variety* )

Tugas yang tidak monoton atau bervariasi tidak akan menimbulkan kebosanan pada pegawai dan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Pegawai yang hanya diberi tugas yang sama setiap harinya akan merasa jenuh dan tidak bersemangat dalam bekerja sehingga akan menimbulkan ketidakpuasan kerja pada diri pegawai tersebut.

b. *Organizational Extrinsic Reward*

1) Kesempatan untuk naik pangkat ( *promotional opportunity* )

Setiap pegawai pasti berharap memiliki kesempatan untuk naik pangkat yang biasanya akan diperoleh melalui promosi yang ditawarkan perusahaan. Kenaikan pangkat merupakan kemajuan pekerjaan dari satu pekerjaan ke

pekerjaan yang lebih baik dimana hal ini ditandai dengan bentuk tanggung jawab yang lebih besar, status yang lebih tinggi serta meningkatnya imbalan yang diperoleh. Kenaikan jabatan atau kesempatan untuk naik pangkat dapat meningkatkan motivasi maupun kepuasan kerja karena promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi pegawai dan mencapai aktualisasi dirinya.

#### 2) Jaminan kerja ( job security )

Jaminan kerja yang ditawarkan perusahaan terhadap pegawai ikut menentukan tingkat kepuasan kerjanya. Pegawai yang merasa bahwa ia memiliki jaminan untuk tidak diberhentikan dari perusahaan akan bekerja lebih leluasa dan tidak mengalami kecemasan dalam bekerja. Pegawai yang cemas akan masa kerjanya karena perusahaan tidak dapat menjamin masa kerjanya maka akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja yang dimilikinya.

#### 3) Gaji ( *pay* )

Penelitian yang dilakukan Theriault (dalam Munandar,2001 : 263 ) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah dari gaji yang diterima ditambah dengan derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan

#### 4) Tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan.

Hal yang penting adalah sejauhmana gaji yang diterima dirasakan adil dimana gaji yang diterima sesuai dengan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerja



tertentu sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja. Kenaikan gaji dengan prinsip adil akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi (Greenberg,1996 : 102)

5) Tunjangan atau fasilitas lainnya ( *fringe benefit* )

Tunjangan pensiun dan kesehatan, fasilitas perumahan, dan kesempatan untuk cuti merupakan standar dari suatu jabatan. Apabila hal ini terpenuhi maka akan menimbulkan kepuasan kerja.

c. *Social Extrinsic Reward*

1) Dukungan atasan ( *supervisory support* )

Ghiselli & Brown (dalam As'ad,2004 : 112) menjelaskan bahwa hubungan antara pegawai dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produksi dan kepuasan pegawai. Kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahannya sehingga para pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Atasan bersifat ramah dan dapat memahami pegawai serta dapat memberikan pujian atas kinerja pegawai yang baik akan mendorong terciptanya kepuasan kerja pada pegawai.

2) Dukungan rekan sekerja ( *co-worker support* )

Interaksi sosial merupakan salah satu kebutuhan yang harus dipenuhi bagi setiap individu. Interaksi sosial yang terjalin antara pegawai dengan rekan sekerjanya akan menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya

d. *Convenience Extrinsic Cost*

1) Beban kerja berlebihan ( *work overloaded* )

Sub dimensi ini menggambarkan tingkat kepuasan individu terhadap keberadaan beban kerja yang berlebihan, jam kerja yang sangat panjang serta tuntutan dari pekerjaan yang tinggi. Semakin individu merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya memiliki beban kerja yang berlebihan maka tingkat kepuasan kerjanya akan semakin rendah.

2) Ketidakadilan pembagian peran ( *role conflict* )

Kepuasan kerja individu dipengaruhi oleh pembagian peran dalam pekerjaan yang adil dan sesuai. Pada umumnya, pegawai melakukan pekerjaan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya dimana hal tersebut dituangkan dalam *job description* yang diberikan kepada individu tersebut saat ia mulai masuk kerja. Pegawai yang sering diberi tugas yang bukan tanggung jawabnya akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah.

3) Kurangnya sumber daya yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas ( *resource inadequacy* )

Kepuasan kerja pegawai ditentukan dari ketersediaan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam bekerja, seperti peralatan kerja yang memadai.

4) Kurangnya penerapan norma-norma di lingkungan kerja ( *inadequate socialization* )

Penegakkan disiplin dalam lingkungan perusahaan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti jam kerja, jam istirahat, dan peraturan-peraturan lainnya yang dapat menegakkan disiplin para pegawainya.

Peneliti menggunakan dimensi-dimensi ini untuk mengukur kepuasan kerja dari para pegawai karena peneliti menganggap dimensi dimensi ini dapat digunakan untuk melihat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai yang tinggal bersama keluarga dan pegawai yang jauh dari keluarga.

### **A.1.3 Tanda-tanda dari Ketidakpuasan Kerja**

Bagi suatu perusahaan, kepuasan kerja menjadi sangat penting untuk mengetahui bagaimana tanggapan positif pegawai terhadap pekerjaannya, sehingga dapat dijadikan pedoman untuk meningkatkan semangat kerja.

Ketidakpuasan kerja akan merugikan perusahaan karena produktivitas pegawai menjadi rendah, biaya medis menjadi bertambah, dan kemungkinan lainnya adalah hilangnya tenaga kerja secara dini. Di lain pihak pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki kinerja yang baik, sehingga berdampak langsung pada produktivitas yang tinggi (As'ad ,2004 : 102).

Ketidakpuasan kerja pegawai akan menyebabkan perusahaan mengalami kerugian dalam proses produksi sehingga perusahaan harus meningkatkan kepuasan kerja pegawai apabila ingin meningkatkan produktivitas perusahaan dan bila tidak ingin merasa dirugikan.

Perusahaan harus lebih cermat dalam mengamati pegawai yang mengalami ketidakpuasan kerja. (caugemi dan claypool dalam As'ad,2004 : 115) mengemukakan tanda-tanda dari ketidakpuasan kerja yaitu :

1. Kelesuan yang berlebihan
2. Banyak bercakap pada waktu jam kerja
3. Pemakaian barang-barang kepunyaan perusahaan dengan boros

4. Banyak waktu terluang
5. Keteledoran dan ketidakhati-hatian
6. Ketidaksediaan untuk kerjasama antara atasan dengan bawahannya

SP.Siagian, 2004 : 253) menjelaskan beberapa bentuk dari ketidakpuasan kerja yaitu :

1. Labor turn over (pindahnya pegawai) yang tinggi
2. Sering terjadinya pertikaian perburuhan, yang dapat mengakibatkan pemogokan
3. Terlalu banyak pegawai yang tidak masuk atau sering terlambat
4. Moral kerja yang rendah berupa kemalasan
5. Apatisme

#### **A.1.4 Berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Kepuasan kerja memiliki faktor-faktor lain yang mempengaruhinya, faktor-faktor tersebut adalah :

##### **a. Umur**

Umur dipandang sebagai salah satu unsur penting yang mempengaruhi kepuasan. Umur seseorang ikut berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja. Gilmer (dalam As'ad,2004 : 122) menyatakan bahwa rendahnya kepuasan kerja timbul pada saat pegawai berusia antara 20 sampai awal 30 tahun. Pegawai dibawah umur 20 tahun lebih menekankan teman sekerja, jam kerja, gaji, supervisi dan kondisi kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Meyana Rus Purnomowati (dalam As'ad,2004 : 122

) yang menyimpulkan bahwa ada korelasi yang positif antara usia dan kepuasan kerja.

b. Pemimpin

Hubungan antara pegawai dengan pihak pimpinan sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pihak pimpinan kepada bawahan sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari perusahaan (Ghiselli & Brown, dalam As'ad,2004: 113).

c. Jenis kelamin

Beberapa penelitian menemukan bahwa perbedaan jenis kelamin ternyata berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja. Glenn, Taylor, dan Wlaver (dalam As'ad,2004 : 121 ) dalam penelitiannya menemukan bahwa ada perbedaan kepuasan kerja antara pria dan wanita dimana kepuasan kerja wanita lebih rendah daripada kepuasan kerja pria .

d. Tingkat pendidikan

Pendidikan berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Pegawai yang berpendidikan tinggi merasa sangat puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini dikarenakan pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi memiliki penyesuaian dalam pekerjaannya. Gilmer (dalam As'ad,2004 : 114 ).

Kesimpulan yang dapat diambil dari keseluruhan uraian yang telah dijelaskan diatas mengenai kepuasan kerja adalah suatu reaksi afektif yang dirasakan oleh seorang pegawai terhadap berbagai dimensi dari pekerjaan yang

dihadapinya, yaitu keterlibatan dalam pengambilan keputusan, wewenang dalam pelaksanaan tugas, kebermaknaan tugas, komunikasi dengan atasan, keadilan yang merata, peningkatan karir, variasi tugas, kesempatan untuk naik pangkat, jaminan kerja, gaji, tunjangan dan fasilitas tambahan, dukungan atasan, dukungan rekan sekerja sehingga menimbulkan sikap positif dan menyenangkan sebagai hasil dari terpenuhinya berbagai kebutuhan dan tuntutan dari pekerjaannya.

Penelitian Riski Rahayu Wiranegari (2010) dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bulanan Pt Gunung Madu Plantations Lampung Tengah (Studi Pada Karyawan Services Business and Finance (SBF) Department)”. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan bulanan. Sampel diambil menggunakan Convenience Sampling. Jumlah sampel sebanyak 81 karyawan responden. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah Analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan, dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, tanggungjawab dan penghargaan berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan bulanan Services Business and Finance (SBF) PT Gunung Madu Plantations Lmapung Tengah.

Penelitian Djoko Sudarmono (2016) dengan judul “Analisis Pengaruh Stres Kerja, Konflik, Dukungan Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( Studi Kasus Divisi HPC Liquid, PT. Unilever Indonesia,Tbk ). Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka secara

simultan variabel stres kerja, konflik, dukungan organisasi dan motivasi kerja signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Secara parsial variabel stres kerja, konflik dan dukungan organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan dibandingkan ketiga variabel lainnya. Variabel independen (stres kerja, konflik, dukungan organisasi dan motivasi kerja) dapat menjelaskan variabel dependen (kepuasan kerja karyawan) sebesar 47,0%, sedangkan sisanya diterangkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### **A.2.1 Definisi Keluarga**

Menurut Hill (Sri Lestari, 2012 : 61) keluarga adalah rumah tangga yang memiliki hubungan darah atau perkawinan atau menyediakan terselenggaranya fungsi-fungsi ekspresif keluarga bagi para anggotanya yang berada dalam suatu jaringan.

Menurut Burgess & Locke (Duvall & Miller, 1985 : 24), Keluarga adalah sekelompok orang dengan ikatan perkawinan, darah, atau adopsi yang terdiri dari satu orang kepala rumah tangga, interaksi dan komunikasi satu sama lainnya dalam peran suami istri yang saling menghormati, ibu dan ayah, anak laki-laki dan perempuan, saudara laki-laki dan perempuan, dan menciptakan serta mempertahankan kebudayaannya.

Keluarga merupakan suatu kelompok sosial yang bersifat langgeng berdasarkan hubungan pernikahan dan hubungan darah. Keluarga adalah

tempat pertama bagi anak, lingkungan pertama yang memberi penampungan baginya, tempat anak akan memperoleh rasa aman (Gunarsa, 2002 : 114).

### **A.2.2 Fungsi Keluarga**

Menurut Soelaeman (1994 : 86) fungsi keluarga adalah sangat penting sehingga tidak dapat dipisah-pisahkan satu dengan yang lainnya. Jenis-jenis fungsi keluarga adalah:

a. Fungsi Edukatif

Fungsi ini berkaitan dengan pendidikan anak serta pembinaan anggota keluarga. Keluarga merupakan sumber pembelajaran lingkungan pendidikan yang pertama dan utama bagi anak. Contoh orang tua bertugas untuk memberikan pembelajaran tentang bagaimana cara makan menggunakan sendok dengan baik

b. Fungsi Sosialisasi

Tugas keluarga dapat membantu menyiapkan diri anaknya agar dapat menempatkan dirinya sebagai pribadi yang berkontribusi dalam masyarakat serta orang tua membantu menyiapkan anak agar menjadi pribadi yang mapan dan menjadi anggota masyarakat yang baik.

c. Fungsi Perlindungan

Keluarga pada hakekatnya harus melindungi anak dari tindakan-tindakan yang tidak baik dari hidup yang menyimpang dari norma-norma. Fungsi lindungan dapat dilakukan dengan cara melarang anak-anak untuk melakukan



perbuatan yang tidak diharapkan dan orang tua selalu menjadi contoh teladan dalam berbagai hal yang diharapkan oleh anak.

d. Fungsi Afeksi

Pada saat anak masih kecil anak peka akan suasana emosi orang tuanya pada saat berkomunikasi dengan mereka. Kehangatan yang terpancar dari keseluruhan gerakan, ucapan, mimik serta perbuatan orangtua, juga rasa kehangatan dan keakraban itu menyangkut semua pihak yang tergolong anggota keluarga.

e. Fungsi Religius

Keluarga bertugas untuk memperkenalkan anggota keluarganya pada kehidupan beragama. Dengan harapan anggota keluarga mengetahui kaidah dan ajaran yang berada dalam agama dan menjadikannya insan yang beragama.

f. Fungsi Ekonomi

Pelaksanaan fungsi ekonomi keluarga oleh dan untuk semua anggota keluarga mempunyai kemungkinan menambah saling mengerti, solidaritas, tanggung jawab bersama keluarga itu serta meningkatkan rasa kebersamaan dan keikatan antara sesama anggota keluarga.

g. Fungsi Rekreasi

Fungsi ini dapat terlaksanakan apabila dalam sebuah kondisi keluarga dapat mewujudkan suasana yang tenang, damai, jauh dari ketegangan batin, dan menjadi tempat untuk melepaskan kepenatan dan ketegangan sehari-hari.

h. Fungsi Biologis

Fungsi itu berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan biologis anggota keluarga. Diantaranya kebutuhan akan keterlindungan fisik, kesehatan, rasa lapar, haus, kedinginan, kepanasan, kelelahan bahkan juga kenyamanan dan kekerasan fisik.

Berdasarkan UU No.10 tahun 1992 PP No.21 tahun 1994 tertulis fungsi

keluarga dalam delapan bentuk yaitu :

a. Fungsi Keagamaan

- 1) Membina norma ajaran-ajaran agama sebagai dasar dan tujuan hidup seluruh anggota keluarga.
- 2) Menerjemahkan agama kedalam tingkah laku hidup sehari-hari kepada seluruh anggota keluarga.
- 3) Memberikan contoh konkrit dalam hidup sehari-hari dalam pengamalan dari ajaran agama.
- 4) Melengkapi dan menambah proses kegiatan belajar anak tentang keagamaan yang kurang diperolehnya disekolah atau masyarakat.
- 5) Membina rasa, sikap, dan praktek kehidupan keluarga beragama sebagai pondasi menuju keluarga kecil bahagia sejahtera.

b. Fungsi Budaya

- 1) Membina tugas-tugas keluarga sebagai lembaga untuk meneruskan norma-norma dan budaya masyarakat dan bangsa yang ingin dipertahankan.

- 2) Membina tugas-tugas keluarga sebagai lembaga untuk menyaring norma dan budaya asing yang tidak sesuai.
- 3) Membina tugas-tugas keluarga sebagai lembaga yang anggotanya mencari pemecahan masalah dari berbagai pengaruh negatif globalisasi dunia.
- 4) Membina tugas-tugas keluarga sebagai lembaga yang anggotanya dapat berpartisipasi berperilaku yang baik sesuai dengan norma bangsa Indonesia dalam menghadapi tantangan globalisasi.
- 5) Membina budaya keluarga yang sesuai, selaras dan seimbang dengan budaya masyarakat atau bangsa untuk menjunjung terwujudnya norma keluarga kecil bahagia sejahtera.

#### c. Fungsi Cinta Kasih

- 1) Menumbuhkembangkan potensi kasih sayang yang telah ada antarbanggota keluarga ke dalam simbol-simbol nyata secara optimal dan terus-menerus.
- 2) Membina tingkah laku saling menyayangi baik antar keluarga secara kuantitatif dan kualitatif.
- 3) Membina praktek kecintaan terhadap kehidupan duniawi dan ukhrowi dalam keluarga secara serasi, selaras dan seimbang.
- 4) Membina rasa, sikap dan praktek hidup keluarga yang mampu memberikan dan menerima kasih sayang sebagai pola hidup ideal menuju keluarga kecil bahagia sejahtera.

#### d. Fungsi Perlindungan

- 1) Memenuhi kebutuhan rasa aman anggota keluarga baik dari rasa tidak aman yang timbul dari dalam maupun dari luar keluarga.
- 2) Membina keamanan keluarga baik fisik maupun psikis dari berbagai bentuk ancaman dan tantangan yang datang dari luar.
- 3) Membina dan menjadikan stabilitas dan keamanan keluarga sebagai modal menuju keluarga kecil bahagia sejahtera.

e. Fungsi Reproduksi

- 1) Membina kehidupan keluarga sebagai wahana pendidikan reproduksi sehat baik bagi anggota keluarga maupun bagi keluarga sekitarnya.
- 2) Memberikan contoh pengamalan kaidah-kaidah pembentukan keluarga dalam hal usia, pendewasaan fisik maupun mental.
- 3) Mengamalkan kaidah-kaidah reproduksi sehat, baik yang berkaitan dengan waktu melahirkan, jarak antara dua anak dan jumlah ideal anak yang diinginkan dalam keluarga.
- 4) Mengembangkan kehidupan reproduksi sehat sebagai modal yang kondusif menuju keluarga kecil bahagia sejahtera.

f. Fungsi Sosialisasi

- 1) Menyadari, merencanakan dan menciptakan lingkungan keluarga sebagai wahana pendidikan dan sosialisasi anak pertama dan utama.
- 2) Menyadari, merencanakan dan menciptakan kehidupan keluarga sebagai pusat tempat anak dapat mencari pemecahan dari berbagai konflik dan

permasalahan yang dijumpainya baik di lingkungan sekolah maupun masyarakat.

- 3) Membina proses pendidikan dan sosialisasi anak tentang hal-hal yang diperlukan untuk meningkatkan kematangan dan kedewasaan (fisik dan mental), yang kurang diberikan oleh lingkungan sekolah maupun masyarakat.
- 4) Membina proses pendidikan dan sosialisasi yang terjadi dalam keluarga sehingga tidak saja bermanfaat positif bagi anak, tetapi juga bagi orang tua, dalam rangka perkembangan dan kematangan hidup bersama menuju keluarga kecil bahagia sejahtera.

#### g. Fungsi Ekonomi

- 1) Melakukan kegiatan ekonomi baik di luar maupun di dalam lingkungan keluarga dalam rangka menopang kelangsungan dan perkembangan kehidupan keluarga.
- 2) Mengelola ekonomi keluarga sehingga terjadi keserasian, keselarasan dan keseimbangan antara pemasukan dan pengeluaran keluarga.
- 3) Mengatur waktu sehingga kegiatan orang tua di luar rumah dan perhatiannya terhadap anggota keluarga berjalan secara serasi, selaras dan seimbang.
- 4) Membina kegiatan dan hasil ekonomi keluarga sebagai modal untuk mewujudkan keluarga kecil bahagia dan sejahtera.

#### h. Fungsi Pelestarian Lingkungan

- 1) Membina kesedaran, sikap dan praktik pelestarian lingkungan internal keluarga.
- 2) Membina kesedaran, sikap dan praktik pelestarian lingkungan eksternal keluarga.
- 3) Membina kesedaran, sikap dan praktik pelestarian lingkungan yang serasi, selaras dan seimbang dan antara lingkungan keluarga dengan lingkungan hidup masyarakat sekitarnya.
- 4) Membina kesedaran, sikap dan praktik pelestarian lingkungan hidup sebagai pola hidup keluarga menuju keluarga kecil bahagia sejahtera.

### **A.2.3 Peranan keluarga dalam pekerjaan**

Pekerjaan dan keluarga menjadi dua hal sentral dalam kehidupan orang dewasa, terutama pria dan wanita yang bekerja, dan masalah tersebut telah lama menjadi subjek penelitian. Faktor dalam pekerjaan akan mempengaruhi kehidupan keluarga dan sebaliknya faktor dalam keluarga akan mempengaruhi pekerjaan. Konflik timbul apabila peran di dalam pekerjaan dan peran di dalam keluarga saling menuntut untuk dipenuhi, pemenuhan peran yang satu akan mempersulit pemenuhan peran yang lain. Menurut (Gutek et al, 2005 : 193). Keterbatasan waktu yang dimiliki oleh seseorang untuk keluarganya seringkali menjadi permasalahan dalam kehidupan rumah tangga. Waktu yang dipergunakan untuk pekerjaan seringkali berakibat terbatasnya waktu untuk keluarga dan sebaliknya, waktu yang terlalu banyak pada keluarga seringkali berakibat menjadi permasalahan pada pekerjaan.

Menurut Winardi (1994:8) dalam Konflik keluarga dapat muncul karena kelebihan beban peranan (*role overloads*) dan ketidak mampuan peranan orang yang bersangkutan (*person role incompatibilities*). Konflik dapat muncul bila orang mendapatkan beban berlebihan atau apabila menerima terlampau banyak tanggung jawab. Ini juga mungkin berkembang sebagai konflik nilai-nilai antara aktivitas-aktivitas kerja dan tanggung jawab keluarga.

Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga, yang dirasa pekerjaan rumah juga dianggap tidak mudah untuk dijalani jika keduanya dijaankan dalam waktu yang sama.

Peran ini ditentukan oleh masyarakat, tetapi peranan dalam tiap keluarga diperkuat oleh perasaan-perasaan, dimana perasaan-perasaan tersebut sebagai berkembangnya berdasarkan tradisi dan sebagian berdasarkan pengalaman dari masing-masing anggota keluarga.

Frone, Rusell & Cooper (1992) mendefinisikan konflik pekerjaan dalam keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia

harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Definisi tersebut dapat terjadi pula pada konflik keluarga pada pekerjaan yang artinya sebaliknya yaitu keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan.

Konflik keluarga pada pekerjaan ini terjadi ketika kehidupan rumah seseorang berbenturan dengan tanggung jawab ditempat kerjanya, seperti menyelesaikan tugas harian rumah (rutinitas), menjaga anak atau tuntutan kehidupan rumah yang menghalangi seseorang untuk meluangkan waktu untuk pekerjaannya atau kegiatan yang berkenaan dengan kariernya, dan sebaliknya jika bekerja di perusahaan akan berbenturan dengan tanggung jawabnya untuk masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian sesuai target, atau kerja lembur.

Menurut Aryati (2003), tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline. indikator-indikator konflik peran keluarga dalam pekerjaan adalah:



1. Tekanan sebagai orang tua

Tekanan sebagai orang tua merupakan beban kerja sebagai orang tua didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu dan kenakalan anak.

2. Tekanan perkawinan

Tekanan perkawinan merupakan beban sebagai istri didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena suami tidak dapat atau tidak bisa membantu, tidak adanya dukungan suami dan sikap suami yang mengambil keputusan tidak secara bersamasama.

3. Kurangnya keterlibatan sebagai istri

Kurangnya keterlibatan sebagai istri mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan (istri). Keterlibatan sebagai istri bisa berupa kesediaan sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu dibutuhkan suami.

4. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua

Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak.

5. Campur tangan pekerjaan

Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan

bisa berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan di dalam keluarga yang tersita.

### **B.1. Status Tempat Tinggal**

Pengertian Pegawai adalah Orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan, atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri.

Pengertian pegawai diartikan sebagai tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu/tujuan organisasi (Widjaja, 2006 : 98 ).

#### **B.1.2 Status Pegawai yang tinggal bersama keluarga**

Setiap individu yang bekerja pada suatu perusahaan dan melaksanakan hubungan kerja, dimana pegawai tersebut bertempat tinggal bersama keluarga (istri, anak, Orang tua, atau sanak saudara yang memiliki ikatan keluarga) kesehariannya dalam satu tempat tinggal dan dapat bertemu dengan keluarga setiap hari.

#### **B.1.3 Status Pegawai yang jauh bersama keluarga**

Setiap individu yang bekerja pada suatu perusahaan dan melaksanakan hubungan kerja, Dimana pegawai tersebut bertempat jauh dari atau tidak tinggal

bersama keluarga (istri, anak, Orang tua, atau sanak saudara yang memiliki ikatan keluarga) kesehariannya tidak tinggal di tempat yang sama. Intensitas bertemu keluarga dalam jumlah yang sedikit.

#### **B.1.4 Perbedaan Tingkat Kepuasan Kerja Antara Pegawai yang tinggal bersama keluarga Dan Pegawai yang jauh dari keluarga**

Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan sebagai salah satu usaha peningkatan kemampuan sumber daya manusia. Pegawai yang sudah terpenuhi kepuasan kerjanya akan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, memberikan lebih dari apa yang diharapkan, selalu berusaha untuk memperbaiki kinerja kerjanya sehingga produktivitas pegawai pun akan meningkat dan tujuan dari perusahaan dapat lebih mudah tercapai. Ketidakpuasan kerja hanya akan berdampak negatif pada perusahaan karena mengakibatkan tingkat keluar masuk pegawai (*turnover*) semakin tinggi dimana biaya yang harus dikeluarkan perusahaan pun akan semakin besar, tingkat ketidakhadiran pegawai pun semakin tinggi, pemogokan kerja, dan tindakan-tindakan lain yang merugikan perusahaan. Maka dari itu kepuasan kerja penting untuk diteliti karena kepuasan kerja merupakan aspek penting dan memiliki arti penting bagi perusahaan dan pegawai untuk menciptakan keadaan yang positif di lingkungan kerja perusahaan.

Seseorang mencari kerja supaya dapat memperoleh status sebagai pegawai serta memperoleh imbalan berupa gaji atau upah yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Pada masa ini persaingan bisnis yang semakin ketat menyebabkan perusahaan memilih pegawai yang siap bekerja dan

mengabdikan diri pada perusahaan. Dalam hal ini perusahaan yang memiliki banyak cabang di banyak daerah akan memilih pegawai yang siap ditempatkan dimana saja. Perusahaan ingin melihat kinerja kerja dari pegawai terlebih dahulu sebelum menempatkan posisi atau jabatan tertentu. Perusahaan tidak ingin merasa dirugikan dengan memiliki pegawai yang memiliki kinerja kerja buruk.

Permasalahan yang terjadi 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 sendiri 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 meninggal dunia. Kejadian semacam ini mungkin tidak pernah dirasakan oleh pegawai yang bekerja dekat dengan keluarga.

Pada umumnya, pegawai yang tinggal bersama keluarga memiliki gaji yang sama dari pegawai yang jauh dari 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).

Pegawai yang tinggal jauh dengan keluarga juga terkadang tidak bisa membawa keluarganya ketempat yang lebih dekat dengan perusahaan karena berbagai pertimbangan. Salah satunya ialah karena keputusan perusahaan yang dinilai tidak pasti. Seorang pegawai yang ditempatkan disuatu tempat tertentu, tidak memiliki surat yang memutuskan jangka waktu pegawai akan melaksanakan tugas di suatu daerah.

Pegawai yang tinggal jauh dengan keluarga mereka diberikan tunjangan yang sama, fasilitas dan jatah cuti yang sama, jenjang karir yang sama dengan pegawai yang tinggal bersama keluarga. Tuntutan dari pegawai yang tinggal jauh dari keluarga ialah setidaknya perusahaan memberikan jatah cuti tahunan yang lebih, dan dapat dimanfaatkan untuk para pegawai agar pulang menemui keluarganya.

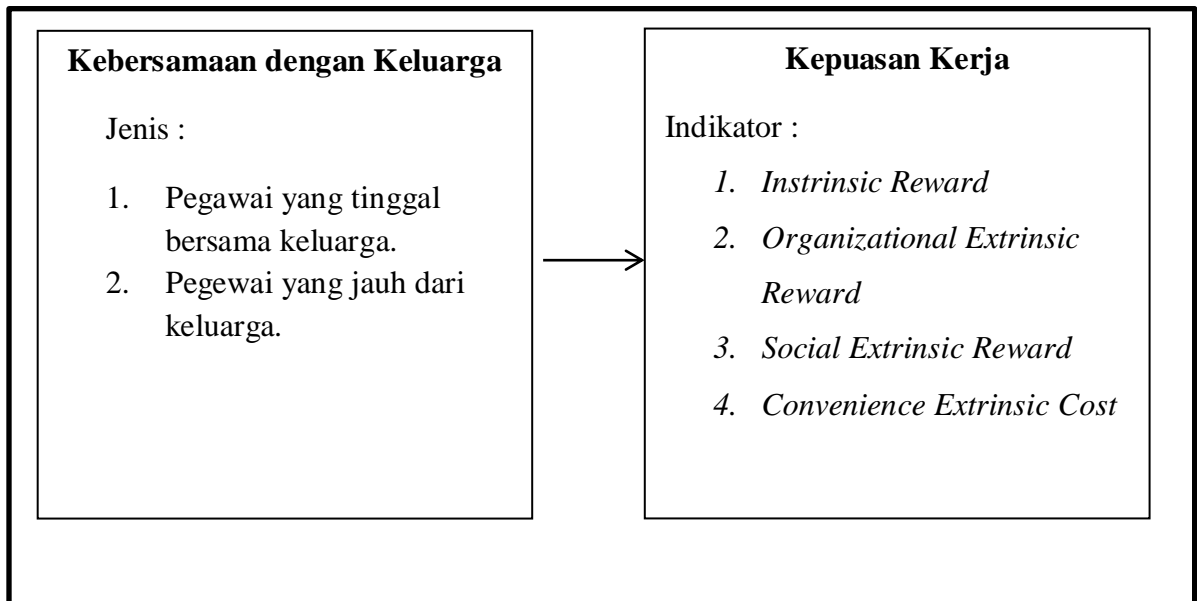
Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti ingin mencari dan menyelidiki lebih lanjut mengenai sejauhmana perbedaan tingkat kepuasan kerja antara pegawai yang tinggal bersama keluarga dan yang jauh dari keluarga.

#### **B.1.5 Hasil Penelitian Terkait**

Penelitian Henry Tenggara (2008) dengan judul “Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis antar karyawan. Kepuasan kerja adalah hasil dari perasaan dan pikiran karyawan tentang penilaian pekerjaan, yang terjadi sebagai hasil dari interaksi dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, dan kinerja pekerjaan. Kesejahteraan psikologis adalah evaluasi kondisi dari individu yang memiliki pertumbuhan pribadi, penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, tujuan hidup dan penguasaan lingkungan. Data dikumpulkan dari 94 karyawan di Jakarta. Hasil analisis data menunjukkan bahwa korelasi antara kepuasan kerja ( $M = 1,77$ ,  $SD = 0,25$ ) dan psychological well-being ( $M = 3,75$ ,  $SD = 0,05$ ) adalah  $r(92) = 0,456$ , dan  $p = 0,000 < 0,01$ . Hasil ini berarti, ada korelasi positif antara kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis. Dengan kata lain, agar lebih banyak karyawan merasa puas tentang pekerjaan mereka, karena akan lebih baik kesejahteraan psikologis mereka.

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep penelitian pada dasarnya adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati atau diukur melalui penelitian-penelitian yang akan dilakukan akan dilakukan.



**Gambar 2.1 kerangka konseptual tingkat kepuasan kerja antara pegawai yang tinggal bersama keluarga dan yang jauh dari keluarga**

### D. Hipotesis

Hasil suatu penelitian pada hakikatnya adalah suatu jawaban atas pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan di dalam perencanaan penelitian. Untuk mengarahkan kepada hasil penelitian ini dalam perencanaan penelitian perlu dirumuskan jawaban sementara dari penelitian ini. Jawaban sementara dari suatu penelitian ini biasanya disebut hipotesis. Jadi hipotesis di dalam suatu penelitian berarti jawaban sementara penelitian, patokan juga, atau dalil sementara

yang kebenarannya akan dibuktikan dalam penelitian tersebut. melalui pembuktian dari hasil penelitian, maka hipotesis ini dapat benar atau salah, dapat diterima atau ditolak. Berdasarkan paparan penjelasan diatas maka hipotesis dari penelitian ini adalah adanya perbedaan tingkat kepuasan kerja antara pegawai yang tinggal bersama keluarga dan yang jauh dari keluarga.