

PERAN NILAI, SIKAP, DAN KEPUASAN KERJA DALAM KONTEKS ORGANISASI

Fauzi Sholeh Yasin¹, Ahmad Muhaimin², Yayat Suharyat³
Pascasarjana Manajemen Pendidikan, Universitas Islam “45” Bekasi, Indonesia
Corresponding author email: ozirabat@gmail.com

Article History

Received: 29 November 2023
Revised: 5 December 2023
Published: 18 February 2024

ABSTRACT

This research aims to determine the role of Values, Attitudes and Job Satisfaction in organizations. This research is a literature study with a descriptive analysis approach. Meanwhile, the data source used is all literature regarding the role of values, attitudes and job satisfaction in the organizational context. The data is then collected and processed into research results. Data validity is carried out by source triangulation, namely comparing data obtained from various sources. This research shows that the role of values, attitudes and job satisfaction is proven to have a significant dominant influence. The results of this research indicate an increase in satisfaction among organizational members, which can be achieved by encouraging strong work motivation and strengthening commitment to the organization based on organizational cultural values. This effort can be started by creating a conducive work environment; The organization is able to provide all facilities that support the smooth running of learning and teaching. To improve the quality of human resources, apart from effective management, high discipline is required from all members of the organization.

Key words: Role of Values, Role of Attitudes, Job Satisfaction

Copyright © 2024, The Author(s).

How to cite: Yasin, F. S., Muhaimin, A., & Suharyat, Y. (2024). PERAN NILAI, SIKAP, DAN KEPUASAN KERJA DALAM KONTEKS ORGANISASI. *NUSRA: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, 5(1), 124–131. <https://doi.org/10.55681/nusra.v5i1.1866>



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.

LATAR BELAKANG

Pada lingkungan kerja organisasi, faktor psikologis seperti nilai, sikap dan kepuasan kerja berperan penting dalam membentuk budaya dan kinerja individu perusahaan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara nilai-nilai individu, sikap kerja dan kepuasan kerja dalam konteks organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya otoritas alternatif yang dapat digunakan sebagai alat untuk membentuk hubungan antara karyawan dan asosiasi (Prasetyo et al., 2023). Namun, hal ini tidak mungkin terjadi kecuali ada upaya terus-menerus untuk meningkatkan keterampilan profesional mereka guna memenuhi tugas mereka sebagai operator organisasi.

Merupakan tanggung jawab setiap individu dalam organisasi untuk terus meningkatkan keterampilan profesionalnya, yang pada akhirnya memberikan kontribusi signifikan terhadap kualitas pendidikan formal secara keseluruhan. Setiap upaya yang diarahkan pada bidang pendidikan merupakan langkah penting untuk mewujudkan tujuan utama pendidikan nasional, yakni. mengembangkan bakat individu, membentuk karakter dan meningkatkan peradaban cita-cita nasional. Tujuan pendidikan nasional adalah mewujudkan individu-individu yang mampu mengembangkan diri dan bertanggung jawab secara tanggung renteng dalam segala aspek pembangunan negara.

Selain motivasi, organisasi mengharapkan karyawannya memiliki nilai-nilai inti yang menggambarkan kepribadian organisasi. Ketika nilai-nilai dianggap penting, nilai-nilai tersebut mengarah seseorang untuk berperilaku konsisten dalam berbagai situasi. Nilai juga merupakan keinginan efektif, kesadaran atau

keinginan yang menuntun perilaku seorang dapat bekerja secara efisien dan berkualitas (Silaen et al., 2021). Perusahaan memerlukan komitmen terhadap misinya menghasilkan pribadi seorang yang berkualitas. Tujuannya adalah agar meningkatnya produktivitas dan efisiensi kerja serta mempercepat berkembangnya perilaku supervisor yang diinginkan yang ditetapkan oleh perusahaan, hal ini penting karena mendorong inisiatif untuk meningkatkan prestasi kerja guru, yang pada akhirnya membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. sasaran.

Komitmen yang rendah menunjukkan bahwa kondisi organisasi sekolah kurang memadai dan tidak memenuhi syarat dan harapan pengawas. Ketika kebutuhan dan harapan mereka dirasakan terpenuhi, maka dengan sendirinya mereka akan berusaha mempertahankan keanggotaannya, mengidentifikasi diri dan berkomitmen penuh terhadap tujuan dan sasaran organisasi sekolah, sehingga dengan sendirinya komitmen guru terhadap organisasi sekolah akan muncul. Dengan komitmennya maka para anggota organisasi dapat bekerja dengan penuh semangat, terlibat aktif dan mengembangkan inovasi dan kreativitas dalam kegiatan organisasi sekolah dan pada akhirnya tingginya aktivitas guru.

Keunggulan dari seringnya organisasi merupakan indikator pemimpin dan pengarah dalam menjadikan sikap dan perbuatan masyarakat yang ikut serta dalam pelaksanaan organisasi. Budaya organisasi pasti mempengaruhi setiap individu atau kelompok, dimana keragaman sumber daya menjadi motivasi untuk bertindak. Budaya organisasi menjadi bagian yang terpenting dalam mencapai tujuan organisasi. Pada

awalnya budaya organisasi dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya para anggota organisasi yang mencerminkan identitas organisasi itu sendiri. Selain budaya organisasi, komunikasi juga memegang peranan penting. Mengacu pada konteks dasar permasalahan yang terjadi, untuk itu peneliti tertarik untuk mempelajari serta menganalisis pengaruh variabel-variabel seperti nilai, sikap dan kepuasan dalam organisasi, oleh karena itu judul penelitian ini adalah: "Peranan nilai, sikap dan kepuasan kerja terhadap kinerja perusahaan". organisasi. organisasi Konteks organisasi".

METODE PENELITIAN

Metode ini menggunakan metode kualitatif yang fokus pada pengamatan mendalam berupa pengumpulan data, nilai merupakan kekuatan pendorong yang dapat membuat manusia bertindak untuk mencapai tujuannya. Motivasi muncul dari gagasan bahwa seseorang berusaha melakukan tugas-tugas yang memberinya kepuasan. Konsep ini cocok digunakan dalam keadaan di mana individu mungkin terpaksa melakukan hal-hal yang tidak mereka sukai. Orang secara alami cenderung memilih aktivitas yang menarik minatnya dan menghindari aktivitas yang kurang menyenangkan. Dalam hal ini, orang cenderung melakukan hal-hal yang dianggap bermanfaat bagi dirinya. Menurut R. Hitt, terdapat tiga unsur pokok dalam memahami motivasi, yaitu. (1) kemauan yang kuat, (2) perbuatan dan (3) tercapai tujuan. Dengan demikian dapat dikatakan motivasi mempunyai kemauan, kebutuhan dan kepentingan yang memotivasi, menghidupkan dan mengarahkan seorang untuk berperilaku guna mencapai tujuan (Darmawan, 2016). Motivasi dapat berasal

dari dua aspek utama yaitu faktor internal dan eksternal. Kebutuhan fisiologis seperti makan dan minum merupakan sumber motivasi intrinsik, sedangkan kebutuhan interaksi sosial merupakan contoh motivasi ekstrinsik. Terkadang motivasi merupakan hasil interaksi antara faktor internal dan eksternal yang saling mempengaruhi. Upaya pertunangan sering kali diartikan sebagai langkah menuju hubungan yang langgeng. Orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi mempunyai peluang lebih besar untuk mempertahankan posisinya dalam organisasi dibandingkan dengan orang-orang yang tidak berkomitmen.

Komitmen yang tinggi biasanya terwujud dalam partisipasi yang kuat, yang tercermin dalam sikap dan perilaku yang ditunjukkan. Komitmen sering kali muncul ketika orang memahami nilai-nilai pekerjaan, menerapkan standar pencapaian yang diterima, dan mengaitkannya dengan imbalan yang dicapai. Selain itu, penggunaan evaluasi kinerja dan dukungan manajer dan supervisor juga mempengaruhi pengembangan komitmen.

Konsep engagement dalam konteks ini diadaptasi dari teori Bashaw yang mengungkapkan keinginan seorang untuk jadi bagian dari organisasi dan motivasi untuk berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Konsep komitmen organisasi mengidentifikasi tiga indikator yang mencakup aspek-aspek penting. Ini mencakup cakupan yang luas; Yang terpenting, karyawan menunjukkan kesediaan untuk berpartisipasi aktif dan memperdalam tanggung jawab pekerjaannya. Kedua, loyalitas pegawai mencerminkan loyalitas yang kuat dengan membuktikan jati diri dan berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi tempat

mereka bekerja. Ketiga, kebanggaan karyawan menggambarkan komitmen total untuk mencapai kinerja optimal yang menandakan tercapainya kualitas kerja yang baik atau bahkan optimal (Darmawan, 2016). Ketiga hal tersebut menjadi bukti komitmen karyawan terhadap organisasi. Ketiga hal ini dapat digunakan untuk mengukur keterlibatan karyawan. Budaya organisasi dapat diwujudkan dalam jangka waktu yang cukup lama, timbul dan terdiri dari budaya organik internal, budaya organik eksternal, dan budaya yang luas.

Budaya organisasi merupakan seperangkat prinsip kuat yang mempengaruhi terbentuknya perilaku individu di dalamnya. Budaya organisasi memegang peranan penting, antara lain memperkuat identitas anggota organisasi, mendorong komitmen terhadap tujuan bersama, memperkuat stabilitas sosial dan menetapkan nilai-nilai yang memandu proses pengambilan keputusan (Prasetyo et al., 2023).

Menurut Schein, terbentuknya kebudayaan berkaitan erat dengan adanya ciri yang identik dengan proses terbentuknya kelompok dan merupakan suatu “in-group” atau ciri kelompok yang sangat penting – suatu pola berbagi pemikiran, kepercayaan, perasaan dan nilai-nilai yang tercipta dengan berbagi pengalaman dan bersama-sama, apa maksudnya hasil dari budaya kelompok, tanpa kelompok tidak akan ada budaya dan tanpa ada budaya kita hanya berbicara tentang kelompok, bukan tentang “kelompok nyata”, jadi pertumbuhan kelompok dan budaya Pembentukannya bisa dilihat sebagai dua bagian dari satu persoalan dan keduanya bersumber dari kegiatan pengelolaan. Definisi ini menjelaskan bahwa budaya organisasi sebenarnya berkembang karena dijadikan

dan dikembangkan oleh individu-individu yang bekerja dalam organisasi dan diterima sebagai suatu nilai. Sikap kerja merupakan seperangkat perasaan, keyakinan dan pemikiran suatu organisasi, sikap lebih rinci dan permanen dibandingkan nilai, karena cara orang melihat dan mengalami pekerjaannya selalu berubah seiring berjalannya waktu. Contohnya, keadaan pekerjaan seseorang dapat berubah karena perpindahan pekerjaan atau karena mereka disetujui atau tidak disetujui untuk promosi. Dampaknya, sikap kerja juga bisa berubah (Latief et al., 2019). Nilai-nilai tersebut menjadi pedoman bagi setiap orang dalam organisasi dan merupakan ciri-ciri yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Luthan menggambarkan ciri-ciri budaya organisasi sebagai beberapa elemen: Pertama, adanya aturan perilaku yang mengatur komunikasi, interaksi, terminologi, dan ritual antar anggota organisasi. Kedua, standar tertulis yang mengatur cara kerja dalam organisasi. Ketiga, nilai-nilai, yang mencakup keyakinan dan persepsi yang jelas tentang hal-hal yang diinginkan anggota organisasi, seperti kualitas, efisiensi, rendahnya ketidakhadiran, dan lain-lain. Keempat, filosofi terkait politik organisasi dalam perlakuan terhadap anggota organisasi dan pemangku kepentingan lainnya. Kelima, peraturan yang menjadi pedoman pelaksanaan tugas dalam organisasi. Terakhir, iklim organisasi, yang meliputi lingkungan fisik, dinamika hubungan antar individu dalam organisasi, dan interaksi organisasi dengan pihak eksternal.

Nilai dalam Organisasi

Nilai-nilai individu memberikan dasar bagi pandangan, perilaku dan keputusan

yang diambil di lingkungan kerja. Nilai-nilai tersebut dapat mencakup kejujuran, integritas, kerja sama, keberlanjutan, atau inovasi. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang mengedepankan nilai-nilai yang selaras dengan nilai-nilai individu anggotanya cenderung memiliki karyawan yang lebih berkomitmen dan terlibat.

Sikap Terhadap Pekerjaan

Sikap terhadap pekerjaan mencerminkan pendapat dan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini berlaku untuk faktor-faktor seperti kepuasan, komitmen terhadap pekerjaan dan tingkat komitmen. Komitmen organisasi merupakan aspek pembuatan kunci dalam menilai kecenderungan seseorang untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Komitmen ini mencerminkan tingkat identifikasi individu dan keterikatan yang kuat terhadap organisasi. Pegawai dengan komitmen organisasi tinggi mempunyai perbedaan sikap yang mencolok dibandingkan dengan pegawai dengan komitmen organisasi rendah. Komitmen organisasi yang tinggi juga dikaitkan dengan kinerja kerja yang sangat baik, tingkat ketidakhadiran yang rendah, dan pergantian yang rendah. Komitmen yang tinggi mendorong orang untuk memperhatikan dan melakukan upaya aktif untuk memperbaiki kondisi organisasi (Badrianto dan Astuti, 2023) Sikap positif dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas dan retensi karyawan dalam organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mengacu pada kepuasan individu terhadap lingkungan kerja, termasuk lingkungan fisik, budaya

organisasi, manajemen, gaji dan peluang karir. Penelitian menunjukkan bahwa orang yang puas dengan pekerjaannya akan lebih produktif, berkontribusi lebih banyak, dan tingkat ketidakhadirannya lebih sedikit.

Hubungan Antara Nilai, Sikap, dan Kepuasan Kerja

Terdapat hubungan yang erat antara nilai-nilai individu, sikap kerja dan kepuasan kerja. Penyelarasan nilai-nilai individu dengan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi dapat menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaan dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, sikap positif dalam bekerja dapat memperkuat nilai-nilai masyarakat dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap dan pernyataan yang menggambarkan keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya (Badrianto dan Astuti, 2023).

Implikasi bagi Organisasi

Menciptakan seseorang yang puas bukanlah hal yang gampang karena kepuasan kerja terjadi ketika bagian-bagian yang mempengaruhinya, diantaranya: motivasi kerja dan komitmen organisasi, bekerja dengan benar dan diterima oleh seluruh anggota dalam organisasi. Pegawai dalam organisasi bertindak sebagai pelaku tugas pokoknya. Pegawai yang produktif tentunya mampu memberikan kontribusi yang berharga bagi organisasi. Sebaliknya pegawai yang tidak produktif menjadi salah satu penyebab kemunduran organisasi (Rahmat dan Kurniawati, 2022). Penting

bagi organisasi untuk memahami nilai-nilai anggotanya, menerapkan strategi yang mendukung nilai-nilai tersebut, dan menciptakan karya. lingkungan yang mendorong sikap, kerja positif. Investasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan dimensi budaya organisasi untuk mengembangkan kualitas kehidupan kerja dan meningkatkan produktivitas. Dimensi tersebut adalah (1) otonomi kelompok kerja dan pengelolaan ruang kerja; (2) keterlibatan dan partisipasi dalam organisasi; (3) orientasi pada komunikasi dan informasi; (4) hubungan informal dan sinergis; (5) saling memahami dan mengevaluasi pekerjaan secara psikologis dan logis; (6) standar organisasi kreatif; (7) orientasi teknologi; dan (8) orientasi penelitian dan pengembangan. Kepuasan kerja terhadap tempat kerja meliputi perasaan puas yang timbul dari pelaksanaan tugas kerja, termasuk pencapaian hasil kerja, perlakuan yang diterima, dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Orang yang puas dengan pekerjaannya lebih memilih untuk memprioritaskan tugas dan tanggung jawabnya, meskipun kompensasi finansial tetap menjadi faktor penting. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh aspek-aspek yang didalamnya terdapat kepuasan itu. Menurut Steers, kepuasan kerja mengacu pada perasaan atau kegembiraan positif yang tercermin dalam evaluasi individu terhadap pengalaman kerjanya. Tingkat kepuasan kerja bergantung pada sejauh mana kebutuhan fisik dan psikologis seseorang, yang berkontribusi terhadap kelangsungan hidup dan kesejahteraannya, terpenuhi.

Kepuasan kerja berpengaruh baik dan peningkatan terhadap kinerja karyawan. Hal

ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin baik pula kinerjanya. Kepuasan kerja memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh yang baik terhadap kinerja pegawai jika dimediasi oleh kepuasan kerja, artinya kinerja pegawai sangat bergantung pada tingkat kepuasan kerja pegawai dan juga tingkat komunikasi pegawai (Hermawan dan Suwandana, 2019). Kepuasan kerja berpengaruh terhadap beberapa faktor antara lain (1) sifat pekerjaan yang meliputi kesesuaian tugas dengan kemampuan individu dan maknanya; (2) penggajian sebagai indikator bagaimana organisasi menilai kontribusi individu terhadap organisasi; (3) peluang promosi; (4) jenis pengawasan yang menyangkut kepedulian terhadap pegawai, yang diwujudkan dalam meninjau kinerja bawahan, memberikan saran kepada bawahan, dan menjaga komunikasi yang baik; juga partisipasi, yang memungkinkan bawahan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaannya; dan (5) lingkungan kerja, seperti hubungan dengan rekan kerja, kerja sama yang erat, dan kondisi kerja yang mendukung, seperti kebersihan, ketertiban, dan kenyamanan tempat kerja (Luthans, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menekankan pentingnya nilai-nilai individu, sikap kerja dan kepuasan kerja dalam konteks organisasi. Memahami hubungan antara nilai-nilai individu, sikap kerja, dan kepuasan kerja dapat membantu organisasi mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan

karyawan. Oleh karena itu, pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai dengan menciptakan lingkungan kerja yang memperhatikan nilai-nilai individu dan kebutuhan karyawan. Artikel ini memberikan gambaran tentang bagaimana nilai, sikap, dan kepuasan kerja mempengaruhi pengembangan budaya organisasi yang sehat dan produktif. Hal ini bisa menjadi saran bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji aspek psikologis yang mempengaruhi kinerja dan kesuksesan organisasi dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya peningkatan kepuasan di kalangan anggota organisasi, yang dapat dicapai dengan mendorong motivasi kerja yang kuat dan memperkuat komitmen terhadap organisasi berdasarkan nilai-nilai budaya organisasi. Upaya ini dapat dimulai dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif; Organisasi mampu menyediakan segala fasilitas yang menunjang kelancaran belajar dan mengajar. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, selain manajemen yang efektif, diperlukan disiplin yang tinggi dari seluruh anggota organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 841–848. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1013>
- Darmawan, D. (2016). Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(3), 97–106. <https://doi.org/10.31227/osf.io/e32dz>
- Hermawan, A. A. D., & Suwandana, I. G. M. (2019). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4474. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p17>
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *Jupii: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173. <https://doi.org/10.24114/jupii.v11i2.12608>
- Luthans, F. (2011). Organizational Behavior: An Evidence-Based approach. In *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. In *pearson education, Limited* (Vol. 10, Issue Chapter 4).
- Parozak, M. R. G., & Rosita F. (2020). Tingkat Kepuasan Pelanggan Siswa Kelas Viii Smp N 4 Selong Terhadap Pelayanan Administrasi Sekolah Pada Masa Pandemi Tahun Ajaran 2020-2021. *Nusra: Jurnal Penelitian dan Ilmu Pendidikan*, 1(2). <https://doi.org/10.55681/nusra.v1i2.138>
- Prasetyo, I., Ali, H., & Ende Rekarti. (2023). Peran Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi. *Junral Ilmu Manajemen Terapan*, 4(5), 657–664.
- Rahmat, W. M., & Kurniawati, K. (2022). The Influence of Brand Experience on Brand Loyalty through Perceived Quality, Brand Trust and Customer Satisfaction as Mediation. *SEIKO: Journal of*

Management & Business, 4(3), 215.
<https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2550>

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.