

yang dimiliki oleh individu akan menentukan prestasi kerja. Prestasi kerja yang cemerlang hasil daripada nilai kerja yang positif dan amanah akan dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Nilai kerja sangat berkaitan dengan sikap, persepsi dan kepercayaan individu terhadap pekerjaannya. Nilai kerja juga boleh dijadikan petunjuk untuk menilai sejauh mana penilaian pekerja terhadap kerjanya dan bagaimana pula kebanggaan, rasa tanggung jawab, kesungguhan, cara bekerja dan akhirnya, prestasi kerja yang dihasilkan

Rokeach mendefinisikan nilai kerja adalah keyakinan individu mengenai cara-cara bertingkh laku yang dipilih dan kondisi akhir yang diinginkan yang dibawa ke dalam situasi kerja. Nilai kerja menurut Hofstede merupakan orientasi individual dan sikap terhadap pekerjaannya sendiri, terhadap hubungan personalnya dengan anggota perusahaan dan loyalitas kepada perusahaan maupun organisasi.

Dose menggambarkan nilai kerja sebagai standard evaluatif yang berkenaan dengan pekerjaan atau lingkungan pekerjaan yang mana individu mendiskusikan apa yang benar atau menilai pentingnya pilihan. Lebih lanjut Dose membagi nilai-nilai kerja menjadi dua dimensi: (1) mempunyai suatu unsur moral dan (2) derajat tingkat konsensus mengenai arti penting dan keinginan dari nilai-nilai tertentu. Sementara Cherrington mengungkapkan bahwa nilai kerja merupakan suatu refleksi sikap seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaannya seperti aktivitas ataupun keterlibatan dalam perusahaan, dan jenjang karir yang lebih tinggi. Nilai

adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya).

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu :

1. *Value Theory*

Kepuasan karyawan bergantung pada hasil yang didapatkan mereka dari perusahaan dengan hasil yang karyawan inginkan. Semakin banyaknya kesesuaian yang diinginkan dengan hasil yang didapatkan maka karyawan akan merasa semakin puas.

2. *Discrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka seseorang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terapat terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif.

sendiri untuk keperluan apresiasi, rekognisi, dan kesuksesan. Berbagai subjek yang diwawancarai mengindikasikan antusiasme dan energi mereka juga muncul di luar pekerjaan, misalnya saat berolahraga, melakukan hobi dan pekerjaan sukarela. Karyawan yang *engaged* bukanlah manusia super yang tidak merasa kelelahan setelah bekerja seharian. Mereka tetap merasa kelelahan, namun kelelahan mereka dideskripsikan sebagai suatu kepuasan karena hal ini berkaitan dengan pencapaian positif.

Peneliti *Perrin's Global Workforce Study* tahun 2003 mendefinisikan *work engagement* sebagai kesediaan karyawan dan kemampuannya untuk berkontribusi dalam kesuksesan perusahaan secara terus menerus. Rasa keterikatan terhadap organisasi ini sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti faktor emosional dan rasional berkaitan dengan pekerjaan dan pengalaman kerja secara keseluruhan. Gallup mendefinisikannya sebagai peran serta dan antusiasme untuk bekerja. Gallup juga mengkaitkan *work engagement* dengan rasa keterikatan emosional yang positif dan komitmen karyawan.

Penelitian yang dilakukan Metrus Institute, mengemukakan bahwa, *engagement* yang dimaksud bila seorang karyawan dapat melakukan tiga hal yang meliputi:

1. Dapat menarik perasaan positif tentang perusahaan (misalnya, berkomitmen untuk kesuksesan perusahaan) dan tingkat energi atau kegembiraan yang memicu karyawan mengerahkan upaya

3. Rahayu S. Purnami dengan judul jurnal Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional serta implikasinya terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Politeknik Komputer Niaga LPKIA Bandung. Penelitian ini membahas mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional dan Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Politeknik Komputer Niaga LPKIA (PKN-LPKIA) Bandung, yang bertujuan untuk menganalisis dan memperoleh gambaran empiris mengenai pengaruh tingkat kepuasan kerja pegawai terhadap perilaku kewargaanorganisasional (OCB), pengaruh tingkat komitmen organisasional terhadap perilaku kewargaan organisasional (OCB), pengaruh tingkat kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja, pengaruh tingkat komitmen organisasional terhadap kinerja, pengaruh tingkat perilaku kewargaan organisasional (OCB) terhadap kinerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis metode penelitian eksplanatori atau explanatory research atau penelitian pengujian hipotesis. Data diperoleh melalui kuesioner, wawancara dan observasi di Politeknik Komputer Niaga LPKIA. Hasil pengumpulan data dengan sumber data primer, dengan sampel sebanyak 40 responden dan metode analisis yang digunakan adalah dengan analisis jalur menggunakan Partial Least Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional, terdapat pengaruh positif dari komitmen organisasional terhadap perilaku

Cabang Bandung. Pada tahun 2013-2014, PT Bank BNI 46 menunjukkan nilai *employee engagement* yang tinggi dan diatas rata-rata dari perusahaan BUMN lainnya. Hal ini menjadi sebuah fenomena mengingat bahwa PT Bank BNI (Persero) Tbk memberlakukan sistem pensiun 35 tahun bagi para frontlinernya. Skripsi ini mengkaji pengaruh kepuasan kerja dan *employee engagement* di teller PT Bank BNI Persero Tbk di Cabang Bandung. Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap dimensi *employee engagement* dengan hasil R square 0,628, koefisien 0,793, F hitung 47,36, t hitung 6,882, serta signifikan di bawah 0,005. Poin menarik yang terdapat dalam penelitian ini adalah jika lima unsur pembentuk kepuasan kerja dipisahkan dan secara parsial dilakukan uji regresi linier berganda dapat diketahui bahwa lima unsur pembentuk kepuasan kerja tidak seluruhnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.¹¹

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian dalam proposal skripsi yaitu jumlah variabel bebas yang kurang, tempa dan perbedaan lembaga yang akan diteliti, penulis skripsi akan meneliti sejumlah 3 variabel bebas yaitu nilai kerja, makna kerja, dan kepuasan kerja, dan wilayah yang akan di teliti adalah Surabaya Jawa Timur. Lembaga yang akan diteliti yakni organisasi sosial Islam non profit.

¹¹ Cynthia Rachel Karangan, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Employee Engagement* Teller di PT. Bank Negara Indonesia Cabang Bandung", (Skripsi-Universitas Widyatama, 2015)

