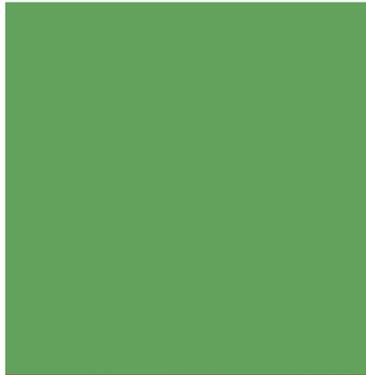


# CHAPTER 3:

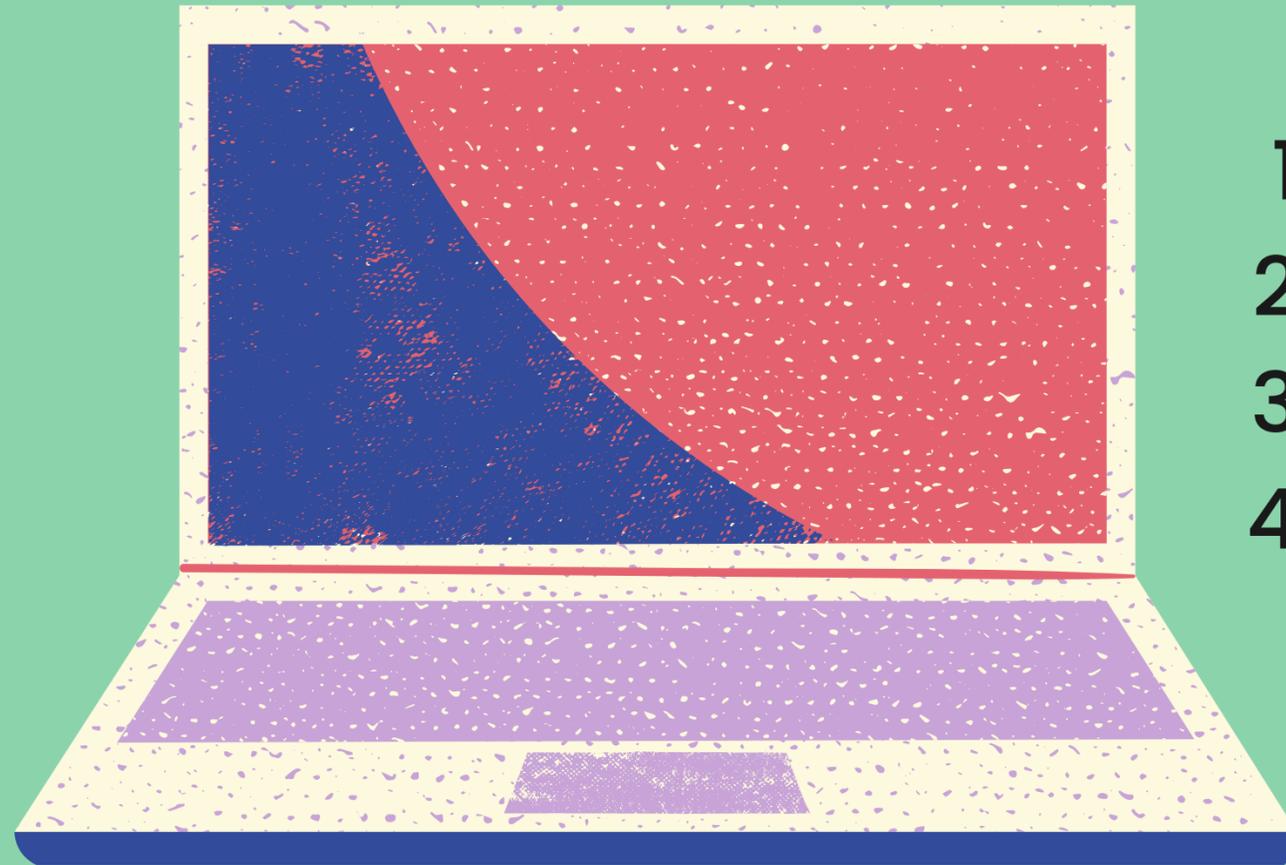
  

# ATTITUDES AND JOB SATISFACTION





# KELOMPOK 2



1. CHELSEA PUTRI - 1906366955
2. HANIF AL-HAIDAR - 1906388022
3. LAILA NURUL HANIFAH - 1906387474
4. MAUDUDI MUHAMMAD L. - 1906387524

# Learning Objectives

1

Contrast the three components of an attitude

2

Summarize the relationship between attitudes and behavior

3

Compare the major job attitudes

4

Define job satisfaction

5

Summarize the main causes of job satisfaction

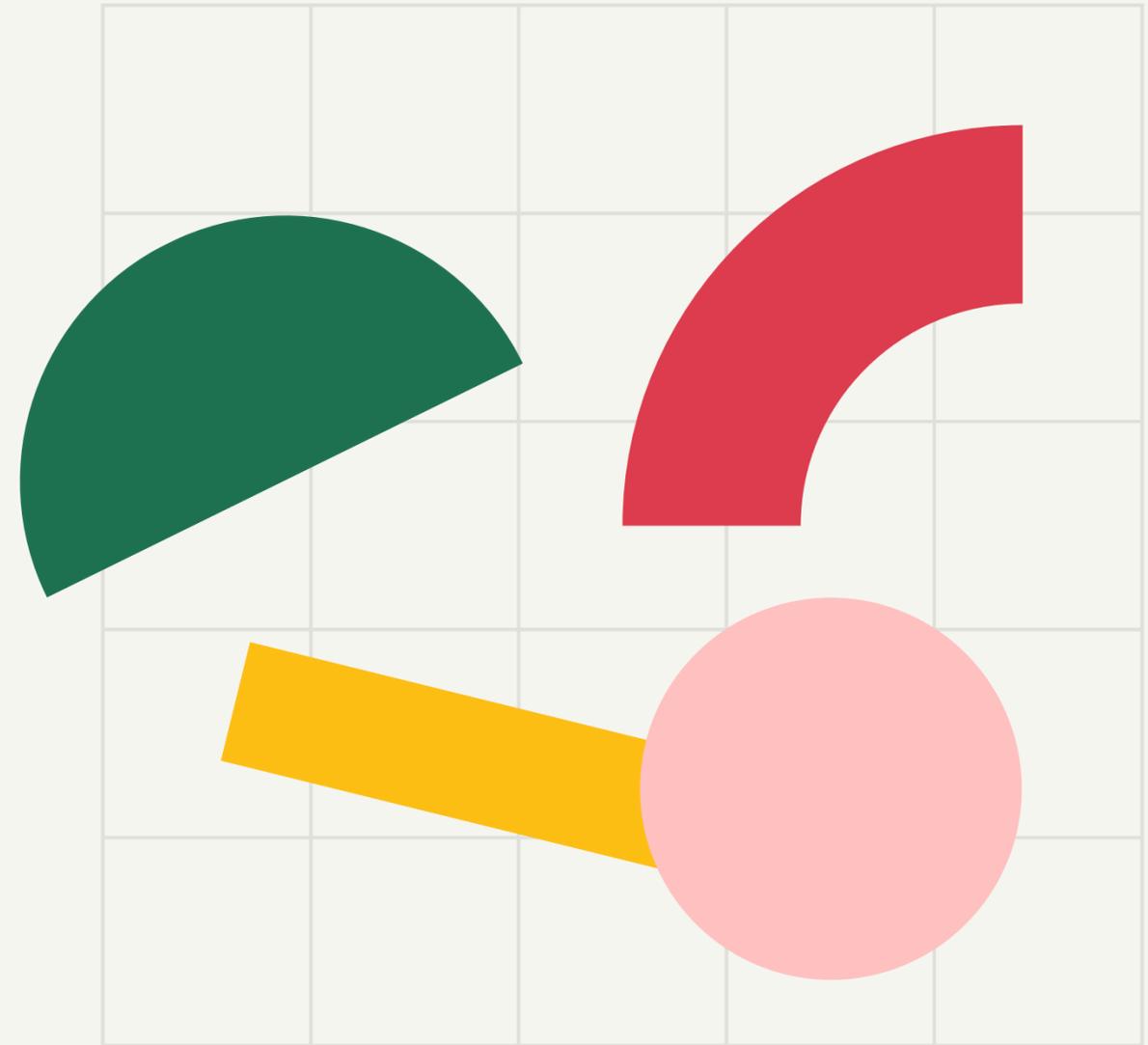
6

Identify three outcomes of job satisfaction

7

Identify four employee responses to job dissatisfaction

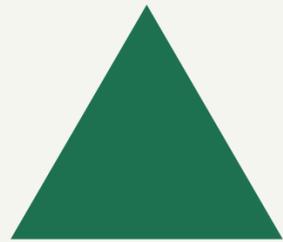
# LO-1 CONTRAST THE THREE COMPONENTS OF AN ATTITUDE



# ATTITUDE

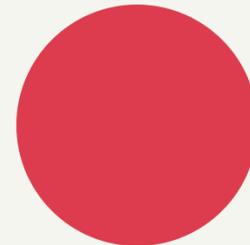
Pernyataan atau penilaian evaluasi tentang objek,  
orang, atau, peristiwa

# 3 KOMPONEN UTAMA ATTITUDE



## **COGNITIVE = EVALUATION**

MY SUPERVISOR GAVE A PROMOTION TO A CO-WORKER WHO DESERVED IT LESS THAN ME. MY SUPERVISOR IS UNFAIR



## **AFFECTIVE= FEELING**

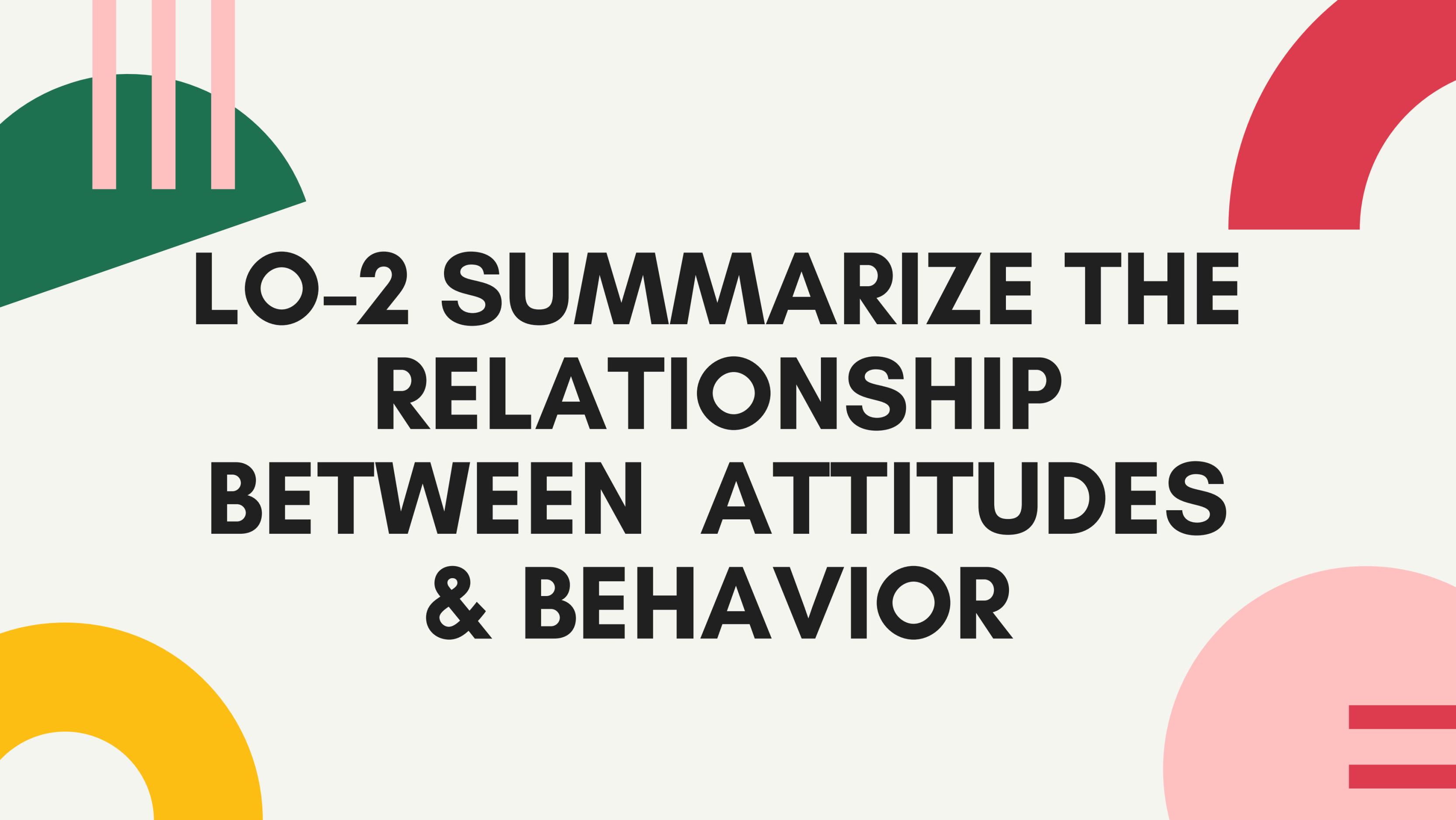
I DISLIKE MY SUPERVISOR !



## **BEHAVIORAL= ACTION**

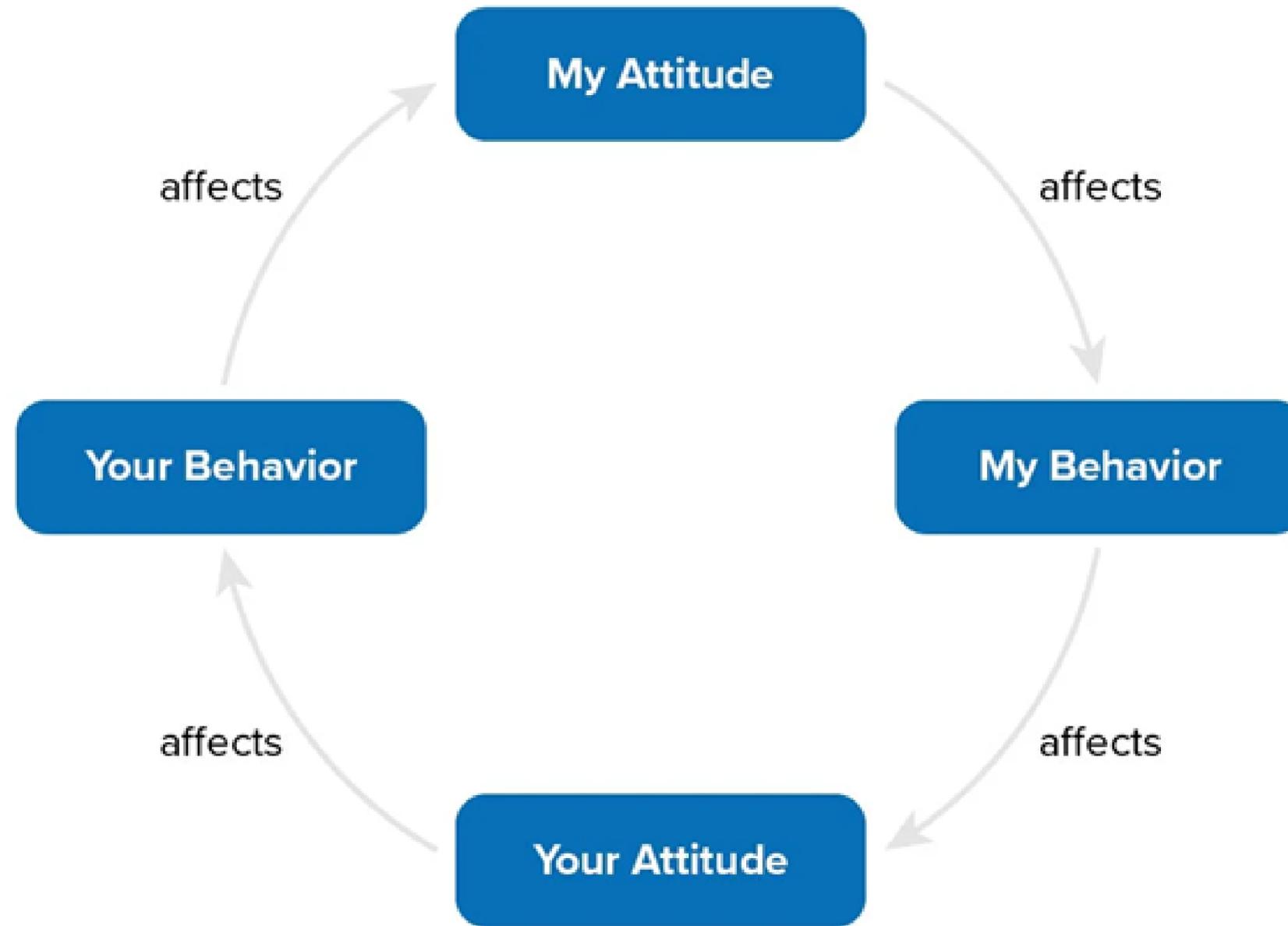
I'M LOOKING FOR OTHER WORK: I'VE COMPLAINED ABOUT MY SUPERVISOR TO ANYONE WHO WOULD LISTEN

**NEGATIVE ATTITUDE TOWARD SUPERVISOR**



**LO-2 SUMMARIZE THE  
RELATIONSHIP  
BETWEEN ATTITUDES  
& BEHAVIOR**

# ATTITUDE & BEHAVIOR

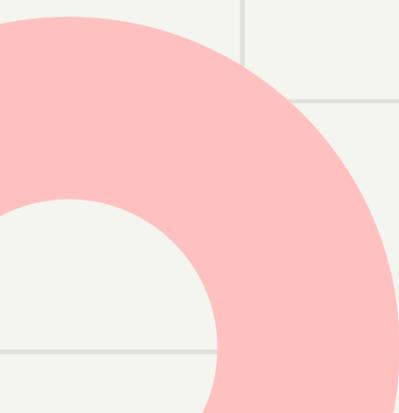


# DISONANSI KOGNITIF

Ketidakcocokan antara dua atau lebih sikap atau antara tingkah laku dan sikap



# **MODERATOR PALING KUAT DALAM HUBUNGAN SIKAP**



- 1. PENTINGNYA SIKAP**
- 2. KESESUAINNYA DENGAN PERILAKU**
- 3. AKSESIBILITASNYA**
- 4. TEKANAN SOSIAL**
- 5. APAKAH SESEORANG MEMILIKI  
PENGALAMAN LANGSUNG DENGAN SIKAP**

# LO-3 COMPARE THE MAJOR JOB ATTITUDES



## JOB SATISFACTION

Perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya.

## JOB INVOLVEMENT

Sejauh mana seseorang mengidentifikasi dengan suatu pekerjaan, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap kinerja penting untuk harga diri.

## PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT

Keyakinan karyawan terhadap sejauh mana mereka mempengaruhi lingkungan kerja mereka, kompetensi mereka, kebermaknaan pekerjaan mereka, dan otonomi yang mereka rasakan dalam pekerjaan mereka



# COMPARE THE MAJOR JOB ATTITUDES

## ORGANIZATIONAL COMMITMENT

---

Sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasi tertentu dan tujuan serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi

## PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (POS)

---

Sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka.

## EMPLOYEE ENGAGEMENT

---

Keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang dia lakukan.

# LO-4 DEFINE JOB SATISFACTION

## MEASURING JOB SATISFACTION

---

### 1. *Single global rating*

menggunakan satu pertanyaan umum seperti "Semua hal dipertimbangkan, seberapa puaskah Anda dengan pekerjaan Anda?"

### 2. *Summation of job facets*

*mengidentifikasi* elemen kunci dalam pekerjaan seperti jenis pekerjaan, keterampilan yang dibutuhkan, pengawasan, gaji saat ini, peluang promosi, budaya, dan hubungan dengan rekan kerja

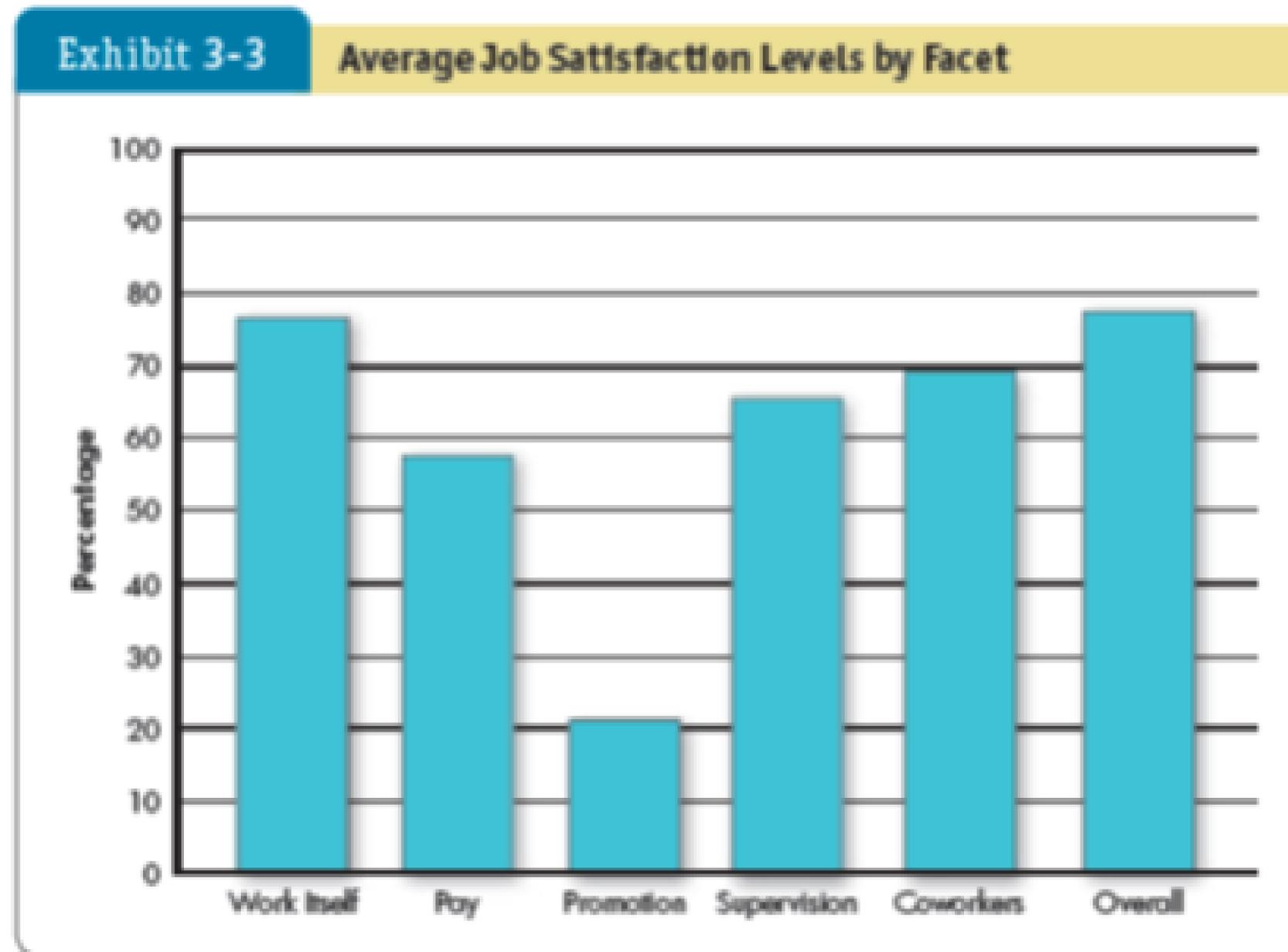


# HOW SATISFIED ARE PEOPLE IN THEIR JOBS?



Sources: Statista (2013), <http://www.statista.com/statistics/224508/employee-job-satisfaction-worldwide/>; Kelly Services Group (2012), [http://www.kellyocg.com/uploadedFiles/Content/Knowledge/Kelly\\_Global\\_Workforce\\_Index\\_Content/Acquisition%20and%20Retention%20info%20the%20Work%20for%20Talent%20Report.pdf](http://www.kellyocg.com/uploadedFiles/Content/Knowledge/Kelly_Global_Workforce_Index_Content/Acquisition%20and%20Retention%20info%20the%20Work%20for%20Talent%20Report.pdf).

# HOW SATISFIED ARE PEOPLE IN THEIR JOBS?



# HOW SATISFIED ARE PEOPLE IN THEIR JOBS?



Source: Based on J. H. Westover, "The Impact of Comparative State-Directed Development on Working Conditions and Employee Satisfaction," *Journal of Management & Organization* (July 2012): 637-64.



## LO-5

# What Causes Job Satisfaction?



### Job Conditions

Sifat intrinsik pekerjaan, interaksi sosial, dan pengawasan merupakan prediktor penting atas kepuasan kerja



### Personality

Seseorang yang memiliki positif **core self-evaluations** (CSEs) akan merasa lebih puas dibandingkan dengan yang negatif.



## Pay

Upah berkorelasi dengan kepuasan kerja dan kebahagiaan bagi banyak orang, tetapi efeknya lebih kecil ketika seseorang sudah mencapai titik nyaman

Exhibit 3-5

Relationship between Average Pay in Job and Job Satisfaction of Employees in That Job



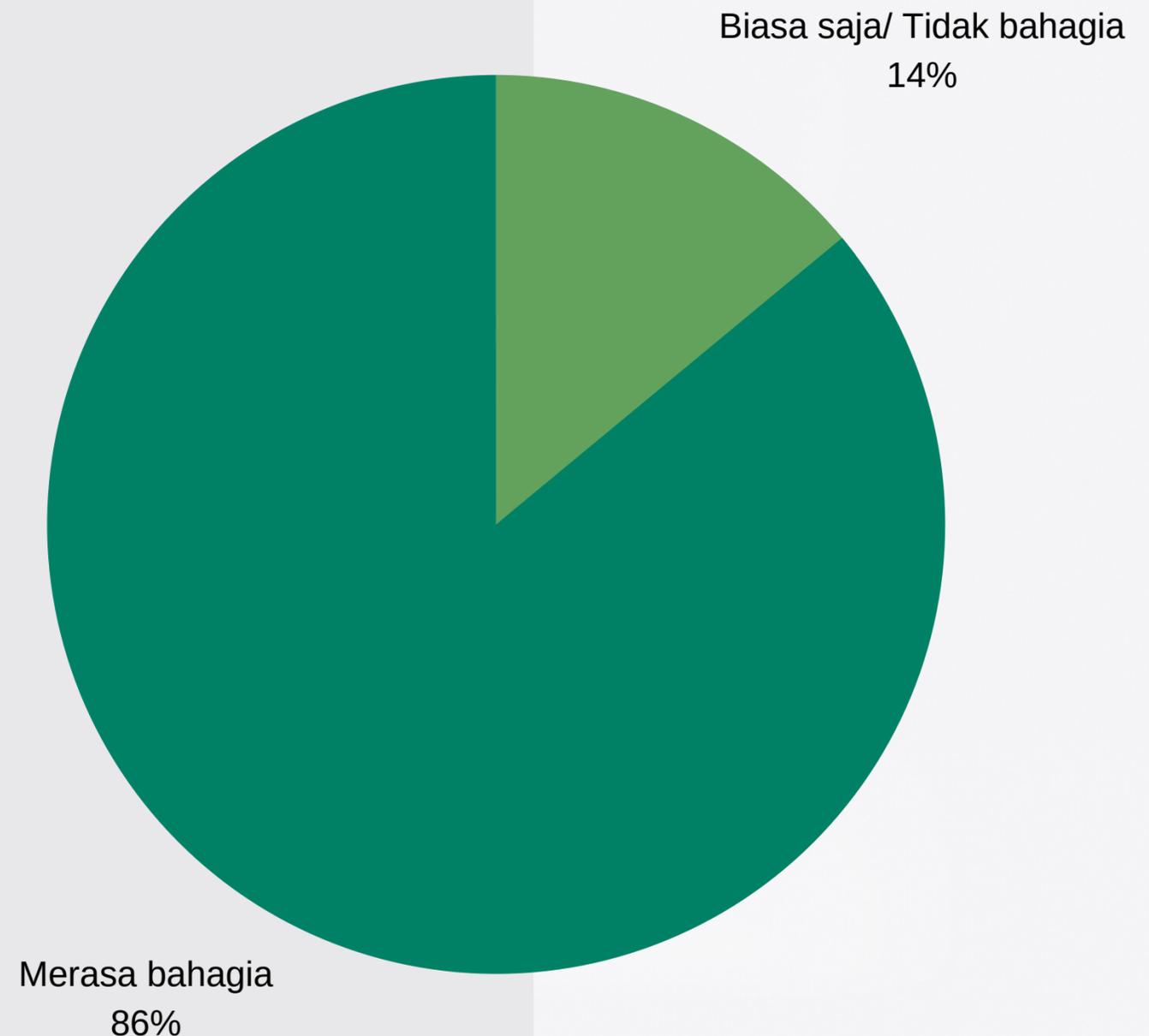
Source: T. A. Judge, R. F. Piccolo, N. P. Podsakoff, J. C. Shaw, and B. L. Rich, "The Relationship between Pay and Job Satisfaction: A Meta-Analysis of the Literature," *Journal of Vocational Behavior* 77, no. 2 (2010): 157–67.



## Corporate Social Responsibility (CSR)

Tren positif yang berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja apabila dikelola dengan baik

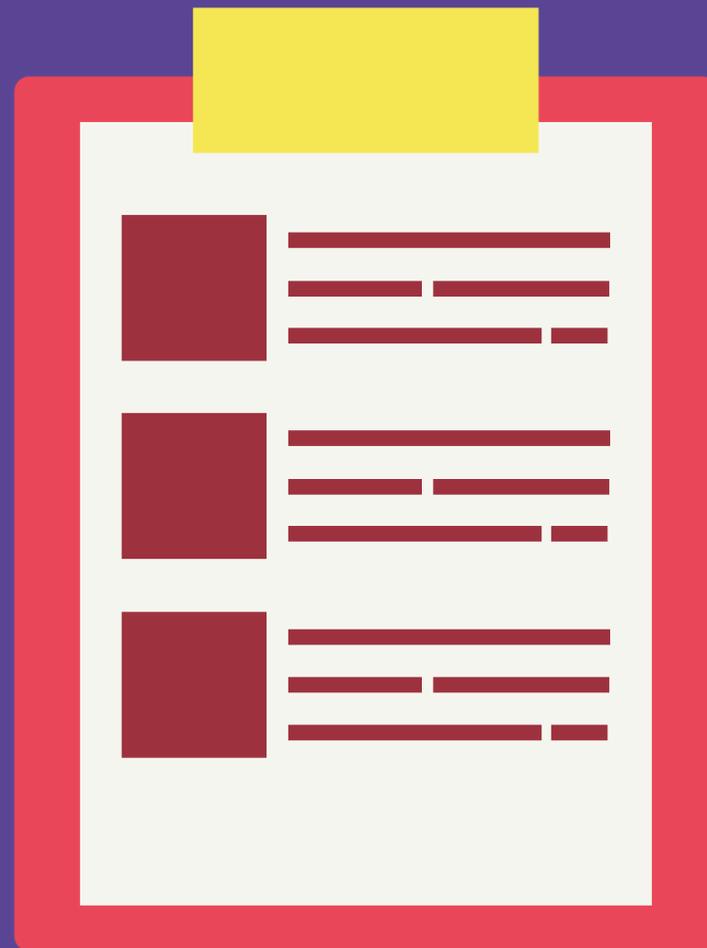
### Diagram presentase perasaan karyawan setelah melakukan program CSR



\*menurut survei dari 59 perusahaan kecil dan besar

# LO-6

## OUTCOMES OF JOB SATISFACTION



### Job Performance

"Happy worker" akan bekerja lebih produktif

### Organizational Citizenship Behavior

Karyawan yang lebih puas dengan pekerjaan, lebih mungkin untuk terlibat dalam OCB

### Customer Satisfaction

Karyawan yang merasa kepuasan kerja akan meningkatkan loyalitas dan kepuasan pelanggan

### Life Satisfaction

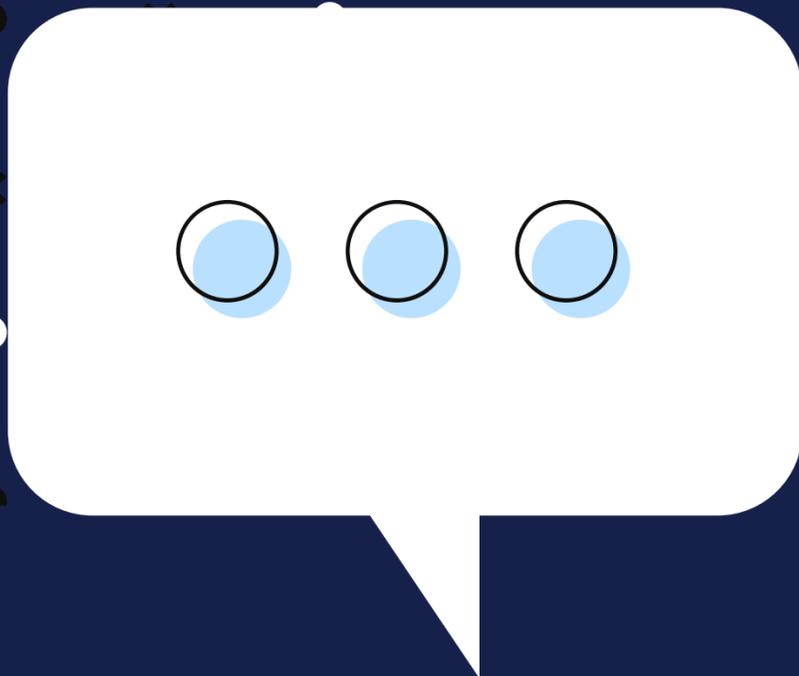
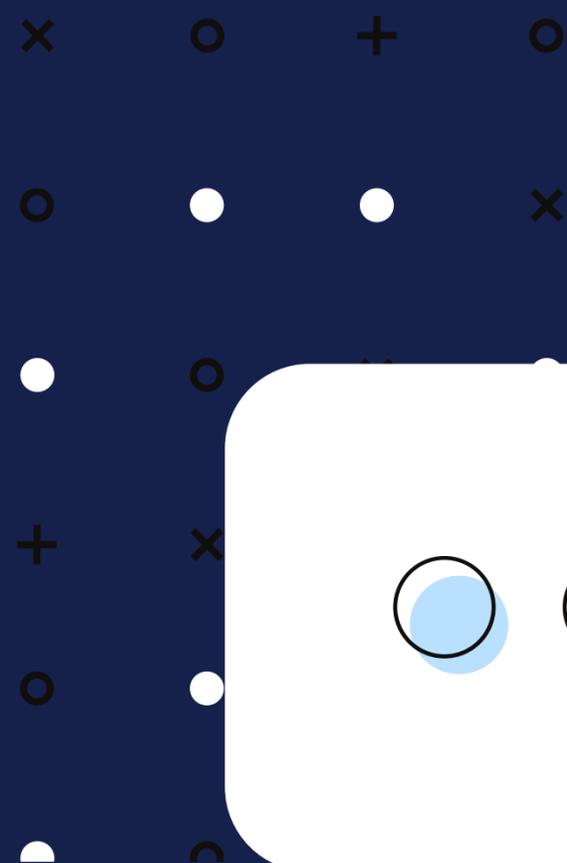
Kepuasan kerja berkorelatif positif dengan kepuasan hidup



# IDENTIFY FOUR EMPLOYEE RESPONSES TO JOB DISSATISFACTION

LO-7





**Apa yang terjadi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaannya?**

# Responses to Dissatisfaction

	Constructive	Destructive
Active	VOICE	EXIT
Passive	LOYALTY	NEGLECT



# Responses to Dissatisfaction



- **EXIT :**

Ketidakpuasan diungkapkan dengan mengundurkan diri, meninggalkan organisasi, dan mencari posisi baru.

- **VOICE :**

Upaya aktif dan konstruktif untuk memperbaiki suatu kondisi, seperti memberikan saran dan mendiskusikan masalah.

- **LOYALTY :**

Menunggu secara pasif karena karyawan memiliki rasa optimisme bahwa kondisi akan membaik.

- **NEGLECT :**

Upaya pasif dengan mengabaikan apa yang terjadi hingga kondisi semakin memburuk.

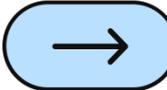




# Counterproductive Work Behavior (CWB)

Perilaku menyimpang di tempat kerja yang dapat secara aktif merusak organisasi, contohnya termasuk mencuri, berperilaku agresif terhadap rekan kerja, terlambat atau tidak hadir.

# Menurut penelitian, terdapat hal-hal lain yang dapat menyebabkan CWB



- 01** Berada di pekerjaan yang salah.

---

- 02** Kurang sesuai dengan budaya organisasi.

---

- 03** Norma-norma dalam lingkungan kerja.

---

- 04** Tindakan kurang baik dari atasan.

---

# Langkah-langkah mengurangi kemungkinan terjadinya CWB

- Mengumpulkan pendapat mengenai sikap karyawan
- Menyesuaikan tugas karyawan
- Menciptakan tim yang kuat
- Mengintegrasikan supervisor dengan karyawan
- Memberikan insentif berbasis tim





## Absensi dan Ketidakpuasan Kerja

Ketika banyak pekerjaan alternatif tersedia, karyawan yang tidak puas memiliki tingkat ketidakhadiran yang tinggi, tetapi ketika ada sedikit alternatif, karyawan yang tidak puas memiliki tingkat ketidakhadiran yang sama (rendah) dengan karyawan yang puas.

## Turnover dan Ketidakpuasan Kerja

Perputaran/pergantian kerja (turnover) rentan terjadi ketika peluang kerja lain berlimpah. Atau ketika pekerja memiliki pendidikan dan kemampuan yang tinggi, mereka cenderung melakukan turnover karena melihat banyak alternatif yang tersedia.

# Implikasi bagi Manajer



- Tingkat kepuasan kerja karyawan adalah prediktor dari perilaku.
- Tingkat kepuasan kerja karyawan sebagai penentu kinerja, turnover, dan absensi.
- Ukur sikap kerja karyawan secara obyektif dan berkala.
- Evaluasi kesesuaian antara minat kerja karyawan dan bagian intrinsik pekerjaan.
- Pertimbangkan fakta bahwa gaji tinggi saja tidak menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan.





**Terima Kasih**