

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Individu bekerja dan menjalankan peranannya masing-masing agar kebutuhan hidupnya terpenuhi dan mencapai tujuan dalam organisasi. Tujuan dari organisasi dapat dipenuhi melalui kerja sama dengan memenuhi kebutuhan satu sama lain. Organisasi profit atau perusahaan memiliki tujuan untuk meningkatkan produktivitas setinggi mungkin. Perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dengan kepuasan kerja yang baik dari para pekerja. Pekerja dengan kepuasan kerja tinggi dapat bekerja dengan optimal sehingga produktivitas kerja akan meningkat dan mendukung tercapainya tujuan-tujuan yang lain.

Mosadeghrad dan Ferdosi mengungkapkan kepuasan kerjadilihat dari hasil perilaku individu dalam melakukan pekerjaan dan kondisi lingkungan kerjanya.¹ Berdasarkan definisi tersebut peneliti melihat bahwa kepuasan kerja merupakan tindakan yang dilakukan pekerja atas pekerjaannya yang dipengaruhi oleh apa yang dikerjakan serta lingkungan kerja dan berpengaruh terhadap kualitas pekerjaannya.

“Job satisfaction and dissatisfaction are functions of the perceived relationship between what is expected and obtained by a person

¹Ali Mohammad Mosadeghrad dan Masoud Ferdosi, 2013, “Leadership, Job Satisfaction and Organizational Commitment in Healthcare Sector: Proposing and Testing a Model”, *Materiasocio-medica*, Vol. 25, No. 2, Hlm. 121.

from his job and how important or appreciative an attribute is to it.”²

Kepuasan kerja berperan dalam menciptakan suatu hubungan dari harapan seorang pekerja dengan realita yang diterima oleh pekerja tersebut. Pekerja mendapatkan kepuasan ketika menerima kondisi yang sesuai dengan harapannya. Kepuasan kerja adalah hal penting yang memengaruhi bagaimana sikap pekerja dalam keberlangsungan pelaksanaan kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Nilvia dalam penelitian Ramadanu dan Andri mengungkapkan kepuasan kerja merupakan pencapaian penting dalam bekerja. Kepuasan kerja pada individu berperan dalam peningkatan hasil kerja individu.³ Kepuasan kerja memiliki hubungan dengan beberapa aspek. Aspek tersebut di antaranya yaitu aspek dari internal dan aspek dari eksternal. Pekerja dapat merasa puas dengan apa yang dimilikinya seperti penghasilan dan jabatan ataupun merasa puas karena dukungan sesama pekerja dan kualitas lingkungan kerja yang baik.⁴

Pekerja berupaya untuk dapat mencapai aspek-aspek yang ada dalam kepuasan kerja. Peran masing-masing individu sebagai pekerja berpengaruh pada pencapaian kepuasan terjadi dalam organisasi. Aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan kerja menunjukkan bahwa kemampuan yang ada di dalam diri seorang pekerja menjadi

² Arifin Sultana dan Nazirul Islam Sarker dan Shafiullah Prodhan, 2017, “Job Satisfaction of Public and Private Primary School Teachers of Bogra District in Bangladesh”, *Journal of Sociology and Anthropology*, Vol. 1, No. 1, Hlm. 41.

³ Dwipa Ramadanu dan Seno Andri, 2016, “Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan kerja (Studi Pada Pekerja Pt. Indah Logistik Cabang Pekanbaru)”, *Jurnal Online Mahasiswa FISIP*, Vol. 3. No. 2, Hlm. 3.

⁴ Ali Mohammad Mosadeghrad dan Masoud Ferdosi, *Loc.Cit.*

penentu dalam melihat kualitas kerja seorang individu. Kualitas kerja tersebut mendorong pekerja untuk mendapatkan nilai-nilai pencapaian kepuasan kerja.

Menurut hasil studi *Accenture*, sebuah lembaga asal Amerika Serikat menginformasikan bahwa pada Maret 2015, 18% responden dari pekerja di Indonesia menyatakan puas dengan pekerjaannya. Data ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja di Indonesia tergolong rendah. Berdasarkan data tersebut, dapat diindikasikan beberapa masalah yang paling dirasakan pekerja di Indonesia yaitu, keseimbangan hidup, gaji yang layak dan peningkatan karier dalam kerja.⁵

Berkenaan dengan upah atau gaji, dalam dunia kerja, standar upah minimum merupakan hal yang penting. Upah minimum merupakan standar minimal yang ditentukan dalam standar pemberian upah yang menyeluruh. ILO dalam *Report of the Meeting of Experts of 1967* mengungkapkan hal yang sama. Standar upah minimum diartikan sebagai gaji yang diberikan dengan memperhitungkan besaran nilai yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pangan, papan, sandang, pendidikan dan kebutuhan lainnya.⁶

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dari survey kepada para pekerja di PT. Prakarsa Tiga Wiratama pada bulan Mei tahun 2020, menunjukkan bahwa hanya 3% pekerja PT. Prakarsa Tiga Wiratama yang mendapat gaji di atas Upah Minimum

⁵ Fandi Sido, 2015, "*Pekerja di Indonesia Paling Tidak Puas, Mengapa?*", diakses dari <https://www.kompasiana.com/550ee0a6a33311b72dba82bf/pekerja-di-indonesia-paling-tidak-puas-mengapa> pada 20 April 2020.

⁶ Suryono Brandoi Siringo-ringo, 19 feb 2014, "*Rendahnya Tingkat Kepuasan Para Pekerja Indonesia*", diakses dari <http://www.mdn.biz.id/n/79886/> diakses pada 20 April 2020.

Regional (UMR) Kabupaten/Kota Bogor pada tahun 2020 yaitu sebesar Rp 4.169.806,58. Selanjutnya, 30% pekerja mendapat gaji sesuai UMR dan 68% pekerja lainnya mendapat gaji di bawah UMR. Hal ini tentunya dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Prakarsa Tiga Wiratama, di mana lebih dari sebagian pekerja mendapat gaji di bawah upah minimum yang ditetapkan.

Berdasarkan data tersebut, peneliti melihat bahwa hampir sebagian pekerja di PT. Prakarsa Tiga Wiratama tidak mendapat kepuasan dari gaji yang didapat karena dengan besaran gaji di bawah upah minimum, besar kemungkinan bahwa para pekerja merasa gaji yang didapatkan tidak bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk memperoleh pendapatan yang lebih tinggi dan bisa memenuhi kebutuhan hidupnya, maka seorang pekerja berupaya untuk menunjukkan eksistensinya dalam dunia kerja dengan memaksimalkan kualitas kerja yang ada pada dirinya. Namun, berdasarkan data peneliti, masih terdapat pekerja di PT. Prakarsa Tiga Wiratama yang mengaku sulit untuk menyelesaikan masalah kerja yang dialaminya.

Kualitas dari sisi internal yang dimiliki setiap pekerja merupakan hal yang paling berpengaruh dalam perbaikan kepuasan di tempat kerja. Faktor eksternal memang hal penting yang perlu diperhatikan, akan tetapi *soft skills* juga memiliki peranan yang tidak kalah penting. Jika pekerja mampu melakukan penataan diri secara lebih baik, maka besar kemungkinan terjadinya perbaikan dalam kepuasan kerja yang tentunya sebanding dengan kinerja yang dilakukan oleh para pekerja. Para pekerja di Indonesia tentunya bisa mengejar ketertinggalannya dengan menetapkan

standar yang lebih baik dalam bekerja. Pekerja dengan standar kerja yang tinggi memiliki etos kerja dan etika kerja yang baik, serta menyadari hak-hak atas jenjang karier yang lebih baik, hal ini tentu akan memengaruhi kehidupan yang lebih baik dalam pekerjaan maupun kualitas kehidupan di masa depan.⁷

Berdasarkan observasi peneliti di PT. Prakarsa Tiga Wiratama pada bulan Mei 2020, tidak terdapat program atau kegiatan yang dapat mengembangkan kemampuan kerja dengan *soft skills*. Padahal saat ini dunia industri mulai memprioritaskan pekerja yang memiliki *soft skills* tinggi dalam aspek profesionalisme dan sosiologi. Sayangnya, PT. Prakarsa Tiga Wiratama belum memperhatikan hal tersebut. Padahal menurut Raftopoulos, Coetzee & Visser dan Raybould & Sheedy, mengungkapkan bahwa di era industri saat ini para pengusaha mencari pekerja yang memiliki keterampilan tambahan di berbagai aspek, yang tidak hanya terbatas pada keterampilan teknis.⁸ *Soft skills* sendiri dapat berkembang dengan proses dan dalam waktu tertentu. Semakin lama masa kerja di dalam sebuah lembaga, pekerja akan mengembangkan berbagai keterampilan seiring proses adaptasi dengan pekerjaannya.⁹

⁷ Fandi Sido, *Loc. Cit.*

⁸ Ahmad Esa dkk, 2013, "Applications of soft skills in engineering programme at Polytechnic Malaysia", In: *2nd World Conference on Psychology and Sociology (WCPS-2013)*, Brussels, Belgium.

⁹ Umar Baihaqki dan Rusfadia Saktiyanti Jahja, 2019, "The Influence of Years of Service to Teachers Perception on Their Precarious Condition: A Survey of Nonpermanent Teachers Working at 10 State Junior High Schools in Jakarta, Indonesia", *Journal of Southeast Asian Research*. Vol. 2019. Article ID 849196, DOI: 10.5171/2019.849196.

Pekerja dengan *soft skills* yang baik dapat mengoptimalkan kualitas kerjanya dan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja. Peneliti melihat bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi dengan *soft skills*. Maka dari itu, peneliti ingin mengkaji *soft skills* dengan kepuasan kerja. Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, peneliti menetapkan judul dalam penelitian ini yaitu, “*Pengaruh Soft Skills terhadap Kepuasan kerja (Studi pada Pekerja PT. Prakarsa Tiga Wiratama)*”. Pada penelitian ini, peneliti menganalisis seperti apa gambaran *soft skills* pada pekerja dan seperti apa kepuasan kerja yang dicapai, serta melihat seberapa besar keberpengaruhan *soft skills* terhadap kepuasan kerja.

I.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan dari permasalahan yang telah dipaparkan di latar belakang, peneliti melihat bahwa ada beberapa faktor yang memengaruhi *soft skills* pekerja. *Soft skills* sendiri merupakan sebuah aspek yang memengaruhi hubungan sosiologis seorang pekerja di lingkungan kerjanya yang dapat memengaruhi kualitas kerja seseorang dan kepuasan kerja yang didapat. Namun perusahaan tidak memberikan perhatian mengenai *soft skills* yang dimiliki pekerjanya. Padahal, dengan *soft skills* yang baik, para pekerja dapat mencapai kepuasan kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Untuk dapat mencapai kepuasan kerja, para pekerja harus memenuhi beberapa aspek yang diperlukan. Peran seorang pekerja sangat penting dalam memenuhi aspek-aspek tersebut. Hal tersebut dapat didukung dengan kualitas kerja, hubungan

antarpekerja ataupun kemampuan yang dimiliki pekerja, dimana hal-hal tersebut berkaitan erat dengan *soft skills*. Rumusan pertanyaan penelitian dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Apakah terdapat pengaruh *soft skills* terhadap kepuasan kerja pada pekerja di PT. Prakarsa Tiga Wiratama?

I.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian, yakni:

- 1) Mengetahui dan menguji pengaruh *soft skills* terhadap kepuasan kerja pada pekerja di PT. Prakarsa Tiga Wiratama.

I.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan yang memberikan manfaat bagi peneliti juga akademis/ ilmu pengetahuan dan bagi masyarakat. Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang dapat memperluas wawasan serta pengalaman bagi peneliti sehingga dapat meningkatkan kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian-penelitian ilmiah.

b. Bagi akademis/ Ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan temuan baru dan memberikan sumbangsih dalam perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam studi sosiologi organisasi, sosiologi industri dan psikologi sosial. Para akademisi juga dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai sumber informasi ataupun tolok ukur untuk penelitian selanjutnya dengan pembahasan yang terkait dari hasil penelitian ini.

c. Bagi masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan kepada masyarakat mengenai pentingnya *soft skills* dan hal-hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kepuasan kerja.

I.5 Tinjauan Penelitian Sejenis

Penelitian sejenis dalam penelitian ini dijadikan referensi dan landasan berpikir yang berkaitan dengan tema yang diteliti. Peneliti merujuk pada penelitian yang berhubungan dengan variabel pada penelitian ini, yaitu *soft skills* dan kepuasan kerja. Dalam penelitian ini terdapat dua belas tinjauan penelitian sejenis yang juga membahas mengenai *soft skills* ataupun kepuasan kerja. Peneliti memaparkan garis besar dari tinjauan penelitian sejenis tersebut sebagai berikut.

1. Penelitian yang ditulis oleh Claudio Palumbo,¹⁰ penelitian Palumbo bertujuan untuk melihat korelasi pada *soft skills*, kepuasan kerja dan motivasi dalam

¹⁰Claudio Palumbo, 2013, "Soft Skills and Job Satisfaction: Two Models in Comparison" *Universal Journal of Psychology*, Vol. 1, No. 3, Hlm. 103-106.

bekerja serta memberi gambaran mengenai implementasi *soft skills* yang berpengaruh pada kepuasan kerja dan motivasi untuk bekerja. Dalam penelitian ini dituliskan bahwa *soft skills* merupakan suatu keterampilan yang digunakan oleh subjek yang sama dalam konteks yang lebih berbeda. Palumbo menyatakan bahwa *soft skills* bukanlah karakteristik topik tertentu seperti komunikasi, tetapi lebih merupakan metode tindakan subjek yang disengaja yang memungkinkan penggunaan fungsi mereka dalam konteks yang berbeda misalnya di tempat kerja, dengan teman, keluarga, dan hubungan pasangan. Selain itu, *soft skills* juga dianggap sebagai keterampilan tertentu, yang membuat seseorang lebih dari yang lain. Dalam penelitian ini dinyatakan bahwa terdapat hubungan antara *soft skills* dengan kepuasan kerja.

2. Penelitian yang ditulis oleh Hang T.T. Truonga dan Ronald S. Laura,¹¹ penelitian Truonga dan Laura bertujuan untuk menunjukkan relevansi pemahaman baru tentang peran integral *soft skills* dalam keberhasilan kerja yang berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi suatu negara. Dalam penelitian ini konsep *soft skills* merujuk pada serangkaian keterampilan pribadi seperti kapasitas untuk berkomunikasi, penyelesaian masalah, kualitas kepemimpinan, kemampuan untuk bekerja dengan baik dalam tim, bersikap ramah, dan menjadi pendengar yang baik. Penelitian ini menggunakan metode

¹¹ Hang T.T. Truonga dan Ronald S. Laura, 2015, "Essential Soft Skills for Successful Business Graduates in Vietnam", *Sociology Study*, Vol. 5, No. 10, Hlm. 759-763

deskriptif dengan menjelaskan konsep-konsep mengenai *soft skills* dari beberapa ahli.

3. Penelitian yang ditulis oleh Azami Zaharim, dkk,¹² tujuan dari penelitian Zaharim dkk ini yaitu untuk mengevaluasi *soft skills* pada lulusan teknik di Malaysia. Fokus penelitian dalam penelitian Zaharim yaitu pengolahan data mengenai tingkat kebutuhan *soft skills*. Zaharim mengelompokkan *soft skills* menjadi sepuluh keterampilan, yaitu keterampilan komunikasi, kerja sama tim, pembelajaran seumur hidup, profesionalisme, keterampilan memecahkan masalah dan pengambilan keputusan, kompeten dalam aplikasi dan praktik, pengetahuan sains dan prinsip-prinsip teknik, pengetahuan tentang isu-isu kontemporer, pendekatan sistem rekayasa, dan kompeten dalam disiplin.
4. Penelitian yang ditulis oleh Tang Keow Ngang, Siti Huwaina Mohamed, dan Somprach Kanokorn,¹³ tujuan penelitian Ngang dkk ini yaitu untuk menyelidiki hubungan antara *soft skills* kepala sekolah dan peningkatan sekolah di sekolah-sekolah berkinerja tinggi di Penang dan negara bagian Kedah, Malaysia. Penelitian ini menuliskan delapan komponen *soft skills* kepemimpinan yaitu kolaborasi atau kerja tim, keterampilan komunikasi, inisiatif, kemampuan kepemimpinan, pengembangan atau pembinaan orang, efektivitas atau penguasaan pribadi, perencanaan dan pengorganisasian, dan keterampilan

¹² Azami Zaharim, dkk, 2012, "Evaluating the Soft Skills Performed by Applicants of Malaysian Engineers", *Procedia: Social and Behavioral Sciences*, Vol. 60, Hlm. 522-528.

¹³Tang Keow Ngang dan Siti Huwaina Mohamed dan Somprach Kanokorn, 2015, "Soft Skills of Leaders and School Improvement in High Performing Schools", *Procedia: Social and Behavioral Sciences*, Vol. 191, Hlm. 2127-2131.

presentasi. Penelitian ini dilakukan dengan metodologi kuantitatif dengan pengambilan data survey melalui penyebaran kuesioner terstruktur.

5. Penelitian yang ditulis oleh Emma Dwi Ariyani,¹⁴ Ariyani meneliti *soft skills* pada mahasiswa dan menguji faktor apa saja yang berpengaruh terhadap tingkat penguasaan kemampuan dan *soft skills*. Ariyani menetapkan enam aspek *soft skills* dalam penelitiannya, di antaranya rasa ingin belajar, integritas, motivasi, kerja sama dalam tim, fleksibilitas dan nilai kooperatif pada mahasiswa. Penelitian Emma diikuti oleh mahasiswa Politeknik Manufaktur Negeri Bandung. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode penelitian deskriptif dengan alat ukur *soft skills*.
6. Penelitian yang ditulis oleh Niken Septiana Permatasari, Nurul Fatimah, dan Adang Syamsudin Sulaha,¹⁵ penelitian Permatasari dkk bertujuan untuk melihat peran program *subject week* dalam mengembangkan *soft skills* pada setiap siswa guna mendukung budaya sekolah. Program *subject week* memiliki tiga poin penting dalam pelaksanaannya yang berkenaan dengan *soft skills* yaitu kemampuan untuk mengenal diri sendiri, kemampuan bersosialisasi dan kemampuan untuk berpikir secara rasional.

¹⁴ Emma Dwi Ariyani, 2013, “Studi Deskriptif mengenai Soft Skills pada Mahasiswa di Polman Bandung”, *Sosiohumaniora*, Vol. 15, No. 2, Hlm. 151-157.

¹⁵ Niken Septiana Permatasari, dkk, 2018, “Subject Week Program antara Realitas dan Harapan (Pengembangan Soft Skills dan Etos Berprestasi Siswa di Semesta Bilingual Boarding School Semarang)”, *Solidarity: Journal of Education, Society and Culture*, Vol. 7, No. 1, Hlm. 314-328.

7. Penelitian yang ditulis oleh Jiri Vecernik,¹⁶ Vecernik mengkaji perbandingan antara nilai kerja dengan kepuasan kerja antara Eropa Tengah-Timur dan negara-negara Uni Eropa. Vecernik mengungkapkan bahwa lebih banyak pekerja yang puas diasumsikan memiliki kinerja yang lebih baik dalam pekerjaan mereka, sementara pekerja yang kurang puas lebih cenderung berkinerja buruk dan menyalahgunakan setiap peluang untuk mengurangi beban kerja mereka dan akhirnya meninggalkan pekerjaan. Kepuasan kerja adalah indikator kualitas pekerjaan terbaik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja, stabilitas, komitmen, dan loyalitas.
8. Penelitian yang ditulis oleh Max Kashefi,¹⁷ mengungkapkan bahwa *High Performance Work Organizations* (HPWO) telah menarik perhatian banyak sarjana dalam sosiologi dan psikologi selama tiga dekade terakhir. Satu area di mana perdebatan dan bukti yang sedang berlangsung tidak dapat disimpulkan adalah hubungan antara HPWO dan fungsi psikologis pekerja, khususnya masalah kepuasan kerja dan tekanan kerja. Fokus dalam penelitian ini yaitu mengkaji hubungan antara restrukturisasi tempat kerja yang mengadopsi strategi internalisasi dalam HPWO dengan kepuasan kerja dan tekanan kerja. Kashefi menyebutkan bahwa secara harfiah ribuan studi telah diterbitkan dalam

¹⁶ Jiri Vecernik, 2003, "Skating on Thin Ice: A Comparison of Work Values and Job Satisfaction in CEE and EU Countries", *International Journal of Comparative Sociology*, Vol. 44, No. 5, Hlm. 444-471.

¹⁷ Max Kashefi, 2009, "Job Satisfaction and/or Job Stress: The Psychological Consequences of Working in High Performance Work Organizations", *Current Sociology*, Vol. 57, No. 6, Hlm. 809-828.

sosiologi dan psikologi sosial untuk mengeksplorasi peran substantif mereka di tempat kerja. Perkembangan HPWO baru-baru ini memotivasi lebih banyak sarjana untuk mempelajari subjek dari perspektif baru.

9. Penelitian yang ditulis oleh Anne Roeters dan Lyn Craig,¹⁸ penelitian Roeters dan Craig ini memaparkan hasil uji perbedaan yang ada pada lintas negara dalam pekerjaan paruh waktu pada perempuan dan konflik kehidupan pekerjaan dan kepuasan kerja. Roeters dan Craig mengungkapkan bahwa wanita Australia yang bekerja paruh waktu lebih puas dengan jam kerja dan kehidupan mereka daripada wanita yang bekerja penuh waktu, tetapi tidak memiliki peringkat yang lebih tinggi dalam hal kepuasan kerja. Sebaliknya, di Inggris, pekerjaan paruh waktu meningkatkan jam kerja dan kepuasan kerja, tetapi tidak kepuasan hidup. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dampak kerja paruh waktu pada kepuasan kerja hampir tidak ada. Penelitian ini menggunakan data dari gelombang ISSP terbaru yang tersedia di modul *Family and Changing Gender Roles*.
10. Penelitian yang ditulis oleh Arifin Sultana, Md Nazirul Islam Sarker, dan AZM Shafiullah Prodhana,¹⁹ penelitian Sultana dkk bertujuan untuk mengeksplorasi tingkat kepuasan kerja di antara guru sekolah dasar swasta dan umum di Bangladesh. Peneliti menuliskan bahwa kepuasan kerja di antara para pekerja di

¹⁸ Anne Roeters dan Lyn Craig, 2014, "Part-time Work, Women's Work-life Conflict, and Job Satisfaction: a Crossnational Comparison of Australia, the Netherlands, Germany, Sweden, and the United Kingdom", *International Journal of Comparative Sociology*, Vol. 55, No. 3, Hlm. 185-203.

¹⁹ Arifin Sultana, dkk, 2017, "Job Satisfaction of Public and Private Primary School Teachers of Bogra District in Bangladesh", *Journal of Sociology and Anthropology*, Vol. 1, No. 1, Hlm. 41-46.

setiap perusahaan adalah masalah penting karena terkait dengan pencapaian tujuannya. Penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan yang efektif pada kompensasi, peluang promosi, dan pelayanan harus dipastikan oleh pemerintah untuk meningkatkan kepuasan kerja dan sikap guru pada sekolah tingkat dasar terlepas dari sekolah dasar negeri dan swasta. Metode Brayfield dan Rothe digunakan untuk menentukan kepuasan kerja para guru sekolah dasar.

11. Penelitian yang ditulis oleh Pudji Muljono,²⁰ bertujuan untuk melihat korelasi antara kepuasan kerja dan sikap terhadap profesi dengan motivasi kerja pada petani penyuluh. Muljono mengungkapkan bahwa manusia melakukan suatu pekerjaan karena suatu tujuan dan sesuatu yang hendak ia capai. Muljono mengungkapkan bahwa individu yang bekerja dengan baik akan memiliki keadaan yang lebih baik, dengan status sosial yang lebih tinggi sehingga dapat mencapai suatu kondisi yang lebih memuaskan.
12. Penelitian yang ditulis oleh Sri Wahyunie, Sanggar Kanto, dan Rachmat Kriyantono,²¹ penelitian Wahyunie dkk ini bertujuan untuk melihat apakah iklim komunikasi dalam organisasi memiliki pengaruh terhadap efektivitas komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja. Wahyunie menguji pengaruh antara masing-masing variabel. Hasil penelitian Wahyunie mengungkapkan

²⁰ Pudji Muljono, 2008, "Hubungan Antara Kepuasan kerja Dan Sikap Terhadap Profesi Dengan Motivasi Kerja Penyuluh Pertanian: Studi Terhadap Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Bogor", *Sodality: Jurnal Transdisiplin Sosiologi*, Vol. 2, No. 3, Hlm. 279-300.

²¹ Sri Wahyunie, dkk, 2015, "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Komunikasi Interpersonal Dan Kepuasan kerja (Studi Eksplanatif di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Gunung Mas Kalimantan Tengah)", *WACANA: Jurnal Sosial dan Humaniora*, Vol. 18, No. 2, Hlm. 102-115.

bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi dengan sikap yang ditunjukkan pekerja. Korelasi tersebut ada pada beberapa faktor yang menentukan kepuasan kerja, di antaranya situasi dan lingkungan kerja, keadaan sosial, kepemimpinan dan faktor lainnya.



Tabel I.1
Tinjauan Penelitian Sejenis

No.	Nama/ Jenis Pustaka/ Tahun	Judul	Konsep/ Metodologi	Analisis	
				Persamaan	Perbedaan
1.	Caludio Palumbo/ <i>Universal Journal of Psychology</i> / 2013	<i>Soft Skills and Job Satisfaction: Two Models in Comparison</i>	<i>Soft skills</i> dan kepuasan kerja/ metode campuran	Pada jurnal ini sama-sama membahas <i>soft skills</i> dan kepuasan kerja.	<i>Soft skills</i> dan kepuasan kerja diperbandingkan.
2.	Hang T.T. Truonga dan Ronald S. Laura/ <i>Sociology Study</i> / 2015	<i>Essential Soft Skills for Successful Business Graduates in Vietnam</i>	<i>Soft skills</i> / Metode deskriptif	Pada jurnal ini sama-sama membahas <i>soft skills</i> dalam dunia kerja.	<i>Soft skills</i> difokuskan pada kesuksesan dalam bisnis.
3.	Azami Zaharim, dkk/ <i>Procedia: Social and Behavioral Sciences</i> / 2012	<i>Evaluating the Soft Skills Performed by Applicants of Malaysian Engineers</i>	<i>Soft skills</i> / Metode kuantitatif	<i>Soft skills skills</i> dikaitkan dengan dunia kerja.	Fokus penelitian pada tingkat kebutuhan <i>soft skills</i> dengan subjek lulusan teknik.

4.	Tang Keow Ngang, Siti Huwaina Mohamed, dan Somprach Kanokorn/ <i>Procedia: Social and Behavioral Sciences</i> / 2015	<i>Soft Skills of Leaders and School Improvement in High Performing Schools</i>	<i>Soft skills</i> kepemimpinan/ Metode Kuantitatif	Pada jurnal ini sama-sama membahas <i>soft skills</i> .	Fokus pada <i>soft skills</i> kepemimpinan.
5.	Emma Dwi Ariyani/ <i>Sosiohumaniora</i> / 2013	Studi Deskriptif mengenai <i>Soft Skills</i> pada Mahasiswa di POLMAN Bandung	<i>Soft skills</i> / Metode deskriptif	Pada jurnal ini sama-sama membahas <i>soft skills</i> .	Subjek penelitian mahasiswa.
6.	Niken Septiana Permatasari, Nurul Fatimah, dan Adang Syamsudin Sulaha/ <i>Solidarity: Journal of Education, Society and Culture</i> / 2018	<i>Subject Week Program</i> antara Realitas dan Harapan (Pengembangan <i>Soft Skills</i> dan Etos Berprestasi Siswa di Semesta Bilingual Boarding School Semarang)	Realitas dan harapan, <i>soft skills</i> , dan etos/ Metode campuran	Pada jurnal ini sama-sama membahas <i>soft skills</i> .	Penelitian melihat kepada pengembangan <i>soft skills</i> dalam <i>Subject Week Program</i> .
7.	Jiri Vecernik/ <i>International Journal of Comparative Sociology</i> / 2003	<i>Skating on Thin Ice: A Comparison of Work Values and Job Satisfaction in CEE and EU Countries</i>	Nilai kerja dan kepuasan kerja/ Metode survey dan deskriptif	Pada jurnal ini sama-sama membahas kepuasan kerja.	Kepuasan kerja dikaitkan dengan nilai kerja.

8.	Max Kashefi/ <i>Current Sociology</i> / 2009	<i>Job Satisfaction and/or Job Stress: The Psychological Consequences of Working in High Performance Work Organizations</i>	Kepuasan kerja dan stress kerja/ Metode kuantitatif	Pada jurnal ini sama-sama membahas kepuasan kerja yang dilihat dari keterampilan seorang pekerja.	Fokus penelitian pada <i>High Performance Work Organizations</i> (HPWO)
9.	Anne Roeters dan Lyn Craig/ <i>International Journal of Comparative Sociology</i> / 2014	<i>Part-time Work, Women's Work-life Conflict, and Job Satisfaction: a Crossnational Comparison of Australia, the Netherlands, Germany, Sweden, and the United Kingdom</i>	Kerja paruh waktu, konflik kerja perempuan, dan kepuasan kerja/ Metode kuantitatif	Pada jurnal ini sama-sama membahas kepuasan kerja.	Melihat kepuasan kerja pada pekerja paruh waktu.
10.	Arifin Sultana, Md Nazirul Islam Sarker, dan AZM Shafiullah Prodhan/ <i>Journal of Sociology and Anthropology</i> / 2017	<i>Job Satisfaction of Public and Private Primary School Teachers of Bogra District in Bangladesh</i>	Kepuasan kerja/ Metode kuantitatif	Pada jurnal ini sama-sama membahas kepuasan kerja.	Membandingkan kepuasan kerja antara guru swasta dan guru negeri.

11. Pudji Muljono/ <i>Sodality: Jurnal Transdisiplin Sosiologi</i> / 2008	Hubungan Antara Kepuasan kerja dan Sikap Terhadap Profesi dengan Motivasi Kerja Penyuluh Pertanian: Studi Terhadap Penyuluh Pertanian di Kabupaten Bogor	Kepuasan kerja, sikap, dan motivasi kerja/ Metode kuantitatif	Pada jurnal ini sama-sama membahas kepuasan kerja.	Kepuasan kerja dikaitkan dengan sikap dan motivasi kerja.
12. Sri Wahyunie, Sanggar Kanto, dan Rachmat Kriyantono/ <i>WACANA: Jurnal Sosial dan Humaniora</i> / 2015	Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan kerja (Studi Eksplanatif di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Gunung Mas Kalimantan Tengah)	Iklim komunikasi, efektivitas komunikasi interpersonal, dan kepuasan kerja/ Metode kuantitatif	Pada jurnal ini sama-sama membahas kepuasan kerja dan kemampuan interpersonal.	Mengkaji kepuasan kerja dengan iklim komunikasi.

(Sumber: Diolah dari penelitian sejenis, 2020)

I.6 Kerangka Teori

I.6.1 Konsep *Soft Skills*

a. Pengertian dan Fungsi *Soft Skills*

Ahmad Esa menyatakan bahwa *soft skills* adalah suatu kemampuan penting yang berperan dalam mendominasi sifat hubungan sosiologis. Nik Ismail dan Knight & Yorke menyatakan bahwa *soft skills* adalah kemampuan bersikap dalam individu yang memengaruhi sikap individu dalam proses penyesuaian diri dalam lingkungan sosial. *Soft skills* adalah kekuatan yang ada di dalam diri individu yang dibutuhkan dalam mengatur diri untuk menentukan tindakan yang tepat. McQuick & Lindsay mengungkapkan bahwa *soft skills* adalah salah satu elemen penting yang dimiliki seseorang yang memengaruhi kualitasnya dalam lingkungan kerja.²² *Soft skills* sebagian besar didasarkan pada keterampilan komunikasi, keterampilan bernegosiasi, fleksibilitas, dan kemampuan dalam menyesuaikan diri atau beradaptasi dengan lingkungan dan situasi baru. *Soft skills* mendukung individu untuk membentuk interaksi yang baik dalam suatu hubungan dan membangun ikatan kepercayaan antar individu sehingga terbentuk loyalitas di dalam hubungan tersebut.²³

Menurut Perreault, konsep *soft skills* dimaksudkan untuk memaksimalkan kualitas yang ada pada diri individu, dengan keterampilan komunikasi, individu mampu menginformasikan dan membentuk ide-ide dasar menjadi skenario yang dapat dipahami. Sedangkan Meenu dan Kumar berpendapat bahwa *soft skills*

²²Ahmad Esa, *Loc.Cit.*

²³ Hang T. T. Truonga dan Ronald S. Laura, *Loc.Cit.*

merupakan kompetensi yang dimiliki individu yang dapat mendukung individu untuk mengoptimalkan *hard skills* atau keterampilan teknis dari pekerjaan tertentu. Menurut Hayes, *soft skills* mencakup sifat-sifat atau karakter yang menunjukkan kualitas seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain yang mendorong pencapaian individu dalam menjalankan peran mereka dalam pekerjaan. Whetten, Cameron, dan Woods berpendapat bahwa *soft skill* dapat meningkatkan kualitas kerja individu atau tim. Martin melihat bahwa *soft skills* dapat membantu individu dalam mencapai tujuan, baik secara individu, tim, ataupun organisasi dengan memfasilitasi dan mengembangkan perilaku pekerja dan lingkungan kerja yang efektif.²⁴ *Soft skills* merupakan keterampilan yang paling dibutuhkan dan sering digunakan dalam pekerjaan.²⁵

The Collins English Dictionary dalam Manara mendefinisikan *soft skills* sebagai kemampuan berinteraksi yang dimiliki individu dengan orang lain dan kemampuan beradaptasi dalam lingkungan baru, di mana kemampuan ini merupakan kompetensi dalam diri individu yang penting selain *hard skills*. Manara menyebutkan bahwa *soft skills* merupakan kemampuan yang dimiliki individu untuk menata diri dan kemampuan individu dalam melakukan interaksi di lingkungan sosial.²⁶ Direktorat Akademik menyebutkan *soft skills* sebagai kemampuan intrapersonal dan

²⁴Hang T. T. Truonga dan Ronald S. Laura, *Loc.Cit.*

²⁵ Roberta Spalter-Roth dan Nicole Van Vooren, 2010, "*Mixed success: Four years of experiences of 2005 sociology graduates.*", Washington, DC: American Sociological Association.

²⁶ Manara, "Hard Skills dan Soft Skills pada Bagian Sumber Daya Manusia di Organisasi Industri", *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 2014, Vol. 9, No. 1

kemampuan interpersonal yang dapat mendukung individu untuk dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerjanya. *Soft skills* adalah seluruh keterampilan yang dimiliki seseorang dalam pengembangan diri yang tidak bersifat teknis.²⁷

Robles menyatakan bahwa terdapat beberapa komponen *soft skills* yang paling berperan dan diandalkan dalam pekerjaan yaitu, ketangkasan dalam berkomunikasi, kesopan santunan, integritas, rasa bertanggung jawab, profesionalitas, bentuk kerja sama, dan lain-lain.²⁸ Kemampuan *soft skills* yaitu kemampuan non teknis yang dibutuhkan untuk menunjang pekerjaan sehingga pekerja mampu menjalani hidup dengan lebih baik.²⁹ Philip Moss dan Chris Tilly mendefinisikan *soft skills* sebagai keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat yang dimiliki individu yang berkaitan dengan kepribadian, sikap, dan perilaku dalam kehidupan sehari-hari.³⁰ Putra dan Pratiwi mengungkapkan bahwa *soft skills* adalah serangkaian keterampilan yang ada dalam diri seseorang dan dibutuhkan untuk mencapai kesuksesan.³¹

Soft skills yang terdiri dari bentuk karakter, nilai-nilai kehidupan, keterampilan personal dan interpersonal yang ada dalam diri seseorang merupakan faktor penting yang dapat mendukung aspek-aspek dalam kehidupan, terlebih keterampilan di dunia

²⁷Direktorat Akademik, “*Pengembangan Soft Skills dalam Proses Pembelajaran di Perguruan Tinggi*”, (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2008).

²⁸*Ibid*, Hlm. 104.

²⁹*Ibid*, Hlm. 104.

³⁰Margaret M. Zamudio dan Michael I. Lichter, 2008, “Bad Attitudes and Good Soldiers: Soft skills as a Code for Tractability in The Hiring of Immigrant Latina/os Over Native Blacks in The Hotel Industry”, *Social Problems*, Vol. 55, No. 4, Hlm. 573-589.

³¹ Ikhsan Putra S dan Aryanti Pratiwi. “*Sukses dengan Soft Skills*”, (Bandung: ITB, 2005),Hlm. 5.

kerja. Seorang pekerja dituntut untuk memiliki karakter dan sikap yang kuat. Pekerja dituntut untuk memiliki keterampilan untuk berhubungan dengan orang lain, dan kemampuan pribadi lainnya.³²

LaFrance menetapkan *soft skills* sebagai suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang, baik secara personal maupun interpersonal. Kemampuan tersebut dapat mendorong seseorang untuk mengoptimalkan kinerjanya. *Soft skills* terkait dengan kepercayaan diri, kejujuran, dan integritas. Sesuai dengan konsep tersebut, *soft skills* juga diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang, baik untuk diri sendiri, dalam kelompok dan di masyarakat. *Soft skills* juga mendukung kreativitas, kepekaan, dan intuisi yang mengubah kualitas yang ada dalam diri seseorang.³³

Berdasarkan pengertian *soft skills* dari beberapa konsep yang dikemukakan para ahli tersebut, peneliti melihat *soft skills* dengan pendekatan sosiologis yaitu keterampilan yang ada pada diri seseorang yang menunjukkan kualitas dirinya dalam kehidupan sosial khususnya lingkungan kerja. Selain itu, *soft skills* juga merupakan kemampuan seseorang dalam mengatur dirinya sendiri untuk dapat menyeimbangkan diri di dalam lingkungan sosial khususnya lingkungan kerja dan kemampuan mengatur dirinya dalam berhubungan dengan orang lain yang dapat menunjang kualitas kerja seseorang.

³²*Ibid.*

³³ Abdullah Aly, "Pengembangan Pembelajaran Karakter Berbasis Soft Skills di Perguruan Tinggi", *Jurnal Ishraqi*, 2017, Vol. 1, No. 1

b. Indikator *Soft Skills*

Berlandaskan dari pengertian yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti melihat bahwa *soft skills* terdiri dari dua dimensi. Pertama dimensi kemampuan interpersonal dan kedua dimensi kemampuan intrapersonal. Dari kedua dimensi tersebut peneliti menurunkannya ke dalam delapan indikator. Adapun indikator dari *soft skills* dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kemampuan Berinteraksi

Interaksi antara pekerja pasti terjadi di dalam lingkungan kerja. Di mana interaksi tersebut bisa membangun suasana kerja. Interaksi yang positif mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Maka kemampuan berinteraksi diperlukan dalam dunia kerja. Pekerja saling berinteraksi dengan menegur, berjabat tangan, berbincang atau bahkan berseteru.³⁴ Soerjono mengungkapkan bahwa aktivitas-aktivitas tersebut dikatakan sebagai bentuk-bentuk interaksi sosial.

2. Kerja Sama Tim

Seorang pekerja harus memiliki kemampuan bekerja sama dengan tim untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Putra dan Pratiwi menuliskan bahwa menciptakan tim kerja yang kompak merupakan hal yang tidak mudah. Kesulitan tersebut didasari oleh fakta bahwa dalam sebuah tim terdiri dari beberapa individu yang memiliki berbagai macam gagasan dan pendapat yang berbeda-beda. Kerja sama tim yang baik dapat menciptakan keharmonisan

³⁴ Soerjono Soekanto, "*Sosiologi Suatu Pengantar*", (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), Hlm. 55

dalam kelompok kerja.³⁵ Kerja sama tim yang baik yaitu pekerja yang mampu melengkapi dan memahami satu sama lain dalam bekerja.

3. Kemampuan Beradaptasi

Adaptasi merupakan proses penyesuaian diri yang dilakukan seseorang terhadap lingkungannya. Penyesuaian ini dapat berarti mengenali dan menyesuaikan pola pikir atau kebiasaan yang ada di dalam diri pribadi dengan keadaan lingkungan.³⁶ Untuk dapat mengenali dan menyesuaikan diri dengan lingkungannya dibutuhkan keterampilan yang ada di dalam diri dalam memahami kondisi sekitar yaitu kemampuan dalam beradaptasi.

4. Kemampuan Koordinasi

Handoko menjelaskan bahwa koordinasi adalah proses yang dilakukan dengan menyelaraskan pekerjaan serta tujuan-tujuan kegiatan dari berbagai bidang dalam suatu organisasi untuk memenuhi tujuan organisasi.³⁷ Kemampuan koordinasi dapat menunjang keselarasan hubungan antar individu yang berada dalam satu lingkungan. Seseorang yang memiliki kemampuan koordinasi yang baik, dapat mencapai tujuannya dan tujuan bersama dalam tim.

5. Kemampuan Menata Diri

³⁵ Ikhsan Putra S dan Aryanti Pratiwi, *Op.Cit.*, hlm. 218.

³⁶ Dikutip dari “*Kamus Sosiologi Antropologi*”, (Surabaya: Penerbit Indah, 2001), Hlm. 10.

³⁷ M. Fatwadi, “*Bahan Ajar Diklat Kepemimpinan Aparatur Pemerintah Tingkat IV*”, (Jakarta: Lembaga Administrasi Republik Indonesia, 2015), Hlm. 10.

Menurut Prijosaksono, faktor lingkungan berkaitan dengan salah satu aspek yaitu kemampuan dalam menata diri, yaitu proses penyesuaian diri seorang individu dengan orang lain. Antar individu menjalin hubungan agar dapat membangun landasan penting dalam menata diri.³⁸ Individu dengan kemampuan menata diri yang baik dapat menyelesaikan setiap permasalahan dalam pekerjaan. Juriana dalam Ardini mengatakan bahwa kemampuan menata diri adalah kemampuan individu mengendalikan dan mencermati setiap tindakan dan pikiran yang terlintas di dalam diri.³⁹

6. Tanggung Jawab

Tanggung jawab diserahkan kepada seseorang dan diharuskan untuk menanggung segala sesuatu yang diberikan kepadanya sebagai pekerjaannya. Semakin tinggi jenjang pekerjaan seseorang, maka tanggung jawab pun semakin besar.⁴⁰ Tanggung jawab merupakan suatu hal yang diserahkan kepada pekerja dan dituntut untuk dapat memenuhi tanggung jawab tersebut.

7. Etika

Etika adalah suatu nilai dan norma yang dipercaya masyarakat untuk menjadi pedoman bagi seseorang atau kelompok dalam mengatur perilakunya di lingkungan sosial. Etika terkait dengan nilai-nilai yang dianggap baik dan benar bagi masyarakat. Hal-hal ini merupakan sebagian besar nilai yang ditentukan

³⁸ Diena Ardini, "Hubungan Manajemen Diri dan Orientasi Masa Depan dengan Prokrastinasi Akademik pada Mahasiswa Aktif Kuliah dan Organisasi", *Jurnal Psikoborneo*, Vol. 5, No. 4, 2017

³⁹ Diena Ardini, *Loc. Cit.*

⁴⁰ Hilda Christiana, "Pengaruh Aspek Tanggung Jawab, Status Jabatan, Wewenang dan Kompensasi dalam Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pekerja Etnis Jawa dan Etnis Cina", (Semarang: Tesis Universitas Diponegoro, 2005), Hlm. 31.

oleh masyarakat pada umumnya sebagai nilai dan norma yang berlaku bagi siapapun di lingkungan sosial.⁴¹

8. Kreativitas

Barron mengungkapkan bahwa kreativitas adalah kemampuan seseorang dalam melakukan suatu karya yang dapat menciptakan sesuatu yang belum pernah ada sebelumnya. Hal ini merupakan hasil dari produk kreatif yang menekankan orisinalitas. Menurut Haefele kreativitas adalah kemampuan untuk merealisasikan sebuah gagasan menjadi sesuatu yang baru dan mempunyai makna sosial.⁴²

I.6.2 Konsep Kepuasan kerja

a. Pengertian dan Faktor Kepuasan kerja

Dharma percaya bahwa manusia bekerja karena mereka memiliki tujuan. Seseorang yang bekerja atau melakukan pekerjaannya dengan nilai kesungguhan akan membuat mereka berada dalam kondisi yang lebih baik dalam hidupnya serta memberinya status hingga akhirnya mampu mencapai kondisi yang lebih

⁴¹ Dikutip dari Nurdien H. Kistanto dkk, “Pengantar Etika”, Modul 1, Jakarta: Universitas Terbuka, hlm. 1.4 dalam <http://repository.ut.ac.id/4146/1/ASIP4406-M1.pdf>

⁴² Agus Makmur, “Efektifitas Penggunaan Metode Base Method dalam Meningkatkan Kreativitas dan Motivasi Belajar Matematika Siswa SMPN 10 Padangsidempuan”, *Jurnal EduTech*, Vol. 1, No, 1, 2015.

memuaskan. Pekerjaan merupakan bagian penting dalam kehidupan manusia yang mampu memberinya nilai kepuasan dalam hidup manusia.⁴³

Howell dan Dipboye mengungkapkan kepuasan kerja sebagai bentuk dari rasa suka ataupun tidak suka seorang pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap pekerja terhadap perilaku mereka terhadap pekerjaannya.⁴⁴ Munandar mengungkapkan pandangan Locke yang menyatakan bahwa nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan dasar merupakan hal penting yang perlu diperhatikan dalam kepuasan kerja. Locke beranggapan bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar. Dalam konsep ini, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari apa yang dikerjakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya.⁴⁵

Robbins yang dikutip dari Wibowo dalam Widodo menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang ditampilkan pekerja terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut dipengaruhi oleh apresiasi yang sepatutnya mereka terima dari pekerjaannya dengan jumlah yang mereka terima sebenarnya.⁴⁶ Kepuasan kerja dapat dikaitkan dengan beberapa hal, di antaranya keadaan kerja, kondisi sosial, ataupun

⁴³ Pudji Muldjono, "Hubungan Antara Kepuasan kerja dan Sikap Terhadap Profesi dengan Motivasi Kerja Penyuluh Pertanian", *Sodality: Jurnal Transdisiplin Sosiologi, Komunikasi dan Ekologi Manusia*, Vol. 02, No. 03, 2008, Hlm. 279-300.

⁴⁴ Ashar Sunyoto Munandar, "*Psikologi Industri dan Organisasi*", (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia, 2014), Hlm. 350.

⁴⁵ *Ibid*, Hlm. 350.

⁴⁶ Suparno Eko Widodo, "*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*", (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), Hlm. 170.

faktor lainnya.⁴⁷ Pekerja dapat mencapai kepuasan kerjanya apabila semua aspek kerja yang diharapkan terpenuhi. Kepuasan kerja merupakan bentuk refleksi dari pekerja terhadap rasa yang dimiliki pekerja terhadap pekerjaannya.⁴⁸

Menurut Locke, perasaan puas ataupun tidak puas dalam diri seorang individu merupakan sesuatu hal yang sifatnya internal. Rasa suka atau tidak suka tergantung dari perasaan pribadi pada masing-masing individu dan hasil keluarannya. Seperti misalnya pekerja yang memiliki tambahan waktu libur akan memiliki kepuasan kerja yang baik karena pekerja dapat menikmati waktu luang setelah bekerja. Namun, tambahan waktu libur tidak menjadi nilai kepuasan kerja bagi yang lebih senang bekerja.⁴⁹ Maka dari itu kepuasan kerja merupakan suatu hal yang ada di dalam hati dan pikiran seseorang yang bersifat pribadi.

b. Indikator Kepuasan kerja

Secara sosiologis, peneliti melihat bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung. Setelah mengetahui pengertian dan faktor-faktor penentu kepuasan kerja dari beberapa ahli, peneliti menurunkan pendapat dari para ahli mengenai kepuasan kerja ke dalam dua dimensi, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dari kedua dimensi tersebut, peneliti menurunkannya ke dalam enam indikator dari teori kepuasan kerja, yaitu:

⁴⁷ Sri Wahyunie, dkk, "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Komunikasi Interpersonal", *Jurnal Sosial dan Humaniora (Jurnal Wacana)*, Vol. 18, No.2, 2015, Hlm. 104.

⁴⁸ *Ibid.*

⁴⁹ Ashar Sunyoto Munandar, "Psikologi Industri dan Organisasi", (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia, 2014), Hlm. 354.

1. Kepuasan terhadap Pekerjaan

Setiap pekerjaan memerlukan keterampilan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sulit tidaknya suatu pekerjaan yang dibutuhkan pada pekerjaan, menentukan kebutuhan seseorang dengan melihat kebutuhan yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat menentukan kepuasan yang dicapai oleh pekerja.⁵⁰

2. Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Rekan kerja adalah individu yang berada dalam satu tempat kerja. Pekerja menjalankan pekerjaannya dengan kolega lain dan saling membantu dalam pekerjaan. Kepuasan terhadap rekan kerja ada karena kebutuhan para pekerja yang tinggi, yaitu kebutuhan akan harga diri, kebutuhan akan aktualisasi diri yang dapat dipahami dan kebutuhan yang dapat dipenuhi ketika mereka bekerja.⁵¹

3. Karier

Karier menurut kamus Bahasa Indonesia, merupakan pencapaian yang berkembang dan peningkatan dalam kehidupan, pekerjaan, jabatan, dan sebagainya.⁵² Karier merupakan salah satu aspek dari kepuasan kerja. Pekerja yang memiliki tingkatan karier yang menunjang merasa lebih puas dengan pekerjaannya.

4. Lingkungan Kerja

⁵⁰ Suparno Eko Widodo, *Op.Cit.*, Hlm. 176.

⁵¹ Ashar Sunyoto Munandar, *Op.Cit.*, Hlm. 363.

⁵² Dikutip dari *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (online)

Nitisemito mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di tempat kerja dan kondisi yang memengaruhi tanggung jawab dalam tugas yang diberikan.⁵³ Lingkungan kerjadapat membantu meningkatkan kepuasan kerja seseorang. Pekerja yang berada dalam lingkungan kerja yang suportif memiliki kepuasan kerja yang lebih baik.

5. Waktu Libur

Waktu libur sebagai sesuatu yang bisa menunjang kepuasan kerja, namun juga bisa berbeda dengan pekerja yang memang gila kerja. Pekerja dengan waktu libur yang cukup mampu mengoptimalkan kinerjanya. Pekerja akan merasa puas ketika apa yang diharapkannya dapat terpenuhi.

6. Kepuasan terhadap Gaji

Aspek lain dalam kepuasan kerja yaitu pendapatan atau gaji. Widodo mengatakan bahwa gaji merupakan pendapatan yang diterima pekerja sebagai pendapatan yang memenuhi kebutuhan pekerja yang dianggap layak atau tidak. Pekerja yang dapat mencukupi kebutuhannya akan merasa puas dengan pendapatannya.

Berdasarkan pemaparan konsep-konsep tersebut, peneliti melihat bahwa terdapat keterkaitan antara *soft skills* dengan kepuasan kerja. *Soft skills* diidentifikasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kerangka konsep menunjukkan

⁵³ Panca Dharma Pasaribu, 2017, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Jaya Karya Pekanbaru” (Doctoral Dissertation, Riau University).

keterkaitan antara konsep-konsep dalam tinjauan pustaka dalam penelitian terdahulu dengan variabel dalam penelitian.

Gambar I.1
Kerangka Konseptual Penelitian



(Analisis Peneliti, 2020)

I.6.3 Definisi Konseptual dan Operasional

1. Variabel X: *Soft Skills*

a. Definisi Konseptual

Seperti yang didefinisikan oleh LaFrance, konsep *soft skills* merupakan kemampuan personal dan kemampuan interpersonal yang ada di dalam diri individu yang dapat mengembangkan dirinya dan mengoptimalkan kemampuan yang ada pada dirinya.

b. Definisi Operasional

Untuk mengukur *soft skills* seseorang dapat dilihat dari dua dimensi yaitu kemampuan interpersonal atau kemampuan dalam menjalin hubungan sosial dengan orang lain dan kemampuan intrapersonal atau kemampuan dalam mengontrol dirinya sendiri.

Tabel I.2
Operasionalisasi Konsep Variabel X

Konsep	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<i>Soft Skills</i>	<i>Soft Skills(X)</i>	Kemampuan Interpersonal	Kemampuan berinteraksi, kerja sama tim, kemampuan beradaptasi, kemampuan koordinasi	Likert
		Kemampuan Intrapersonal	Kemampuan menata diri, tanggungjawab, etika, kreativitas	Likert

(Sumber: Hasil pengolahan peneliti, 2020)

2. Variabel Y: Kepuasan kerja

a. Definisi Konseptual

Secara konseptual, Locke mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan cerminan sikap pekerja yang dihasilkan dari dua hal penting yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja dapat diukur dengan dua dimensi yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Tabel I.3
Operasionalisasi Konsep Variabel Y

Konsep	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kepuasan kerja	Kepuasan kerja (Y)	Nilai-nilai pekerjaan	Kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap rekan kerja/pimpinan, karier, lingkungan kerja.	Likert
		Kebutuhan-kebutuhan dasar	Waktu libur, kepuasan terhadap gaji.	Likert

(Sumber: Hasil pengolahan peneliti, 2020)

I.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan prediksi awal yang ditetapkan peneliti terhadap hasil penelitian yang akan dilakukan. Hipotesis menjabarkan bagaimana pengujian dalam penelitian akan dilakukan. Hipotesis mengarahkan peneliti dalam menyusun penelitian di lapangan, sehingga peneliti memiliki gambaran mengenai bagaimana arah penelitian yang dilakukan.⁵⁴ Hipotesis yang akan diajukan oleh peneliti dalam bentuk hipotesis nol dan hipotesis alternatif yaitu sebagai berikut:

H_0 : *Soft skills* tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

H_1 : *Soft skills* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

⁵⁴ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana, 2005. hlm. 85

I.8 Metodologi Penelitian

I.8.1 Pendekatan dan Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif menjabarkan dan menguji suatu teori dengan memaparkan hipotesis spesifik. Penelitian dilakukan dengan penyebaran dan pengolahan data untuk menguji dan melihat apakah hipotesis-hipotesis tersebut diterima atau ditolak.⁵⁵ Peneliti menguji signifikansi hubungan antara pengaruh *soft skills* terhadap kepuasan kerja. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, variabel *soft skills* sebagai variabel bebas dan variabel kepuasan kerja sebagai variabel terikat.

Peneliti melakukan survey dengan penyebaran kuesioner kepada responden yang telah ditetapkan. Kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan yang dibuat dengan tujuan untuk memperoleh data secara langsung dari responden.⁵⁶ Peneliti mengambil data dengan kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang telah ditetapkan pilihan jawabannya sehingga responden tinggal memilih satu di antara pilihan jawaban yang diajukan. Kuesioner dibuat dengan acuan ketentuan skala likert dengan alternatif jawaban sebagai berikut: Tidak Setuju memperoleh skor 1, Ragu memperoleh skor 2, dan Setuju memperoleh skor 3.

⁵⁵ John W Creswell, *Loc.Cit.*

⁵⁶ Etta Mamang Sangadji dan Sopiah, *Op.Cit*, Hlm.151

I.8.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

PT. Prakarsa Tiga Wiratama merupakan sebuah perusahaan yang ditetapkan peneliti sebagai lokasi penelitian. Metode penentuan lokasi penelitian dilakukan dengan mempertimbangkan karakteristik pekerja di PT. Prakarsa Tiga Wiratama yang memenuhi kriteria penelitian. PT. Prakarsa Tiga Wiratama berlokasi di Jalan Raya Kemang KM 3, Kecamatan Kemang, Kabupaten Bogor. Waktu penelitian kurang lebih dilaksanakan dalam kurun waktu empat bulan, yang dimulai sejak bulan Maret pada tahun 2020 sampai bulan Juni tahun 2020. Diawali pada bulan Maret dengan melakukan pengamatan terhadap kondisi lingkungan kerja dan pendekatan untuk mendapatkan izin. Selanjutnya pada bulan April peneliti mulai menyebarkan kuesioner. Pada bulan-bulan berikutnya peneliti melengkapi data penelitian.

I.8.3 Populasi dan Sampel

Populasi terdiri dari sekumpulan individu dengan ketentuan-ketentuan yang sama.⁵⁷ Peneliti menetapkan pekerja di PT. Prakarsa Tiga Wiratama sebagai populasi dalam penelitian ini. Pemilihan populasi dipertimbangkan dari karakteristik populasi yang sesuai dengan tujuan penelitian ini ialah melihat pengaruh *soft skills* terhadap kepuasan kerja.

PT. Prakarsa Tiga Wiratama sendiri merupakan perusahaan pengisian gas elpiji, yang di mana pekerjaanya konsentrasi terhadap *hard skills* yang dimiliki. Namun

⁵⁷ John W Creswell, *Loc.Cit.*

peneliti ingin melihat, apakah di sektor kerja seperti ini *soft skills* berperan dalam peningkatan kepuasan kerja.

Populasi merupakan sekumpulan subjek atau objek dengan ketentuan tertentu yang berada di dalam suatu wilayah.⁵⁸ Penelitian ini menetapkan pekerja yang memiliki keragaman tingkat *soft skills* dan kepuasan dalam bekerja sebagai ketentuan yang diajukan dalam ketentuan subjek atau objek penelitian. Peneliti menetapkan pekerja dari PT. Prakarsa Tiga Wiratama yang berjumlah 40 orang pekerja sebagai populasi penelitian.

Sampel yaitu beberapa bagian kelompok yang berada di dalam populasi yang ditentukan.⁵⁹ Sampel terdiri dari bagian di dalam populasi yang telah ditentukan jumlah dan kriterianya.⁶⁰ Penelitian ini menggunakan sampel total atau *total sampling*. Sampel total yaitu teknik pengambilan sampel di mana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi.⁶¹ Jumlah populasi dari PT. Prakarsa Tiga Wiratama terjangkau sehingga peneliti menggunakan sampel total, dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden.

I.8.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengambilan data merupakan tahapan penelitian di mana peneliti mencari sumber literatur sejenis dan mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner

⁵⁸ Etta Mamang Sangadji dan Sopiah, *Op.Cit.* Hlm.185

⁵⁹ John W Creswell, *Loc.Cit.*

⁶⁰ Etta Mamang Sangadji dan Sopiah, *Op.Cit.*, Hlm. 186.

⁶¹ Sugiyono, *Loc.Cit.*

kepada seluruh responden. Data dikumpulkan melalui berbagai macam sumber, dengan melakukan studi pustaka, observasi, dan penyebaran kuesioner. Penelitian ini mengumpulkan data dengan data primer dan data sekunder.

1. Data Primer: Data yang diperoleh langsung dari responden sebagai objek utama penelitian.⁶² Data primer didapatkan dari penyebaran kuesioner kepada pekerja PT. Prakarsa Tiga Wiratama sebagai responden.
2. Data Sekunder: Data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder.⁶³ Data sekunder didapatkan dari penelitian-penelitian sebelumnya, buku, jurnal, internet dan lain-lain.

I.8.5 Teknik Analisis Data

Peneliti melakukan analisis data dengan menggunakan SPSS 16.0 dan *Microsoft excel*. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan pemaparan deskripsi data. Setelah mengetahui deskripsi data dari kedua variabel, dilakukan uji regresi logistik ordinal. Pada sub bab uji regresi logistik ordinal dipaparkan hasil uji parsial, uji kecocokan model, koefisien determinasi semu, dan koefisien regresi logistik.

⁶² Burhan Bungin, *Loc.Cit.*

⁶³ Sugiyono, *Loc.Cit.*

I.8.6 Instrumen dan Kisi-kisi Penelitian

a. Instrumen dan Kisi-kisi Variabel *Soft Skills*

Tabel I.4

Kisi-kisi Instrumen *Soft Skills*

Dimensi	Pernyataan
Kemampuan Interpersonal	1. Saya selalu menyapa pekerja lain.
	2. Saya menggunakan tutur Bahasa yang sopan ketika berbincang di tempat kerja.
	3. Saya tidak percaya diri untuk menyampaikan ide kerja yang saya miliki kepada pekerja lain.
	4. Saya berbincang-bincang dengan pekerja lain pada jam istirahat.
	5. Saya membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan kerja.
	6. Saya memahami peran saya dalam kelompok kerja.
	7. Saya merasa kerja sama tim belum merata.
	8. Saya tidak tahu peran saya dalam tim kerja.
	9. Saya berusaha mengenali sikap kerja pekerja lain.
	10. Saya berteman dengan siapa saja di kantor.
	11. Saya tidak suka berkumpul dengan pekerja yang lain.
	12. Saya tidak peduli dengan lingkungan kerja saya.
Kemampuan Intrapersonal	13. Saya mampu menyatukan pendapat dengan pekerja lain.
	14. Saya selalu berkoordinasi dengan pekerja yang lain.
	15. Saya mengutamakan keseimbangan dalam bekerja.
	16. Saya tidak mau diatur dengan orang lain.
	17. Saya datang tepat waktu.
	18. Saya disiplin dalam bekerja.
	19. Saya mampu menyelesaikan masalah kerja yang saya alami.
	20. Saya tidak tahu apa kelebihan saya dalam bekerja.
	21. Saya selalu memperbaiki kesalahan yang saya lakukan dalam bekerja.
	22. Saya teliti dalam bekerja.
	23. Saya suka menunda pekerjaan.
	24. Saya tidak memperlakukan hasil kerja saya yang kurang baik.

-
25. Saya mematuhi peraturan yang ada di tempat kerja.
 26. Saya mematuhi norma yang berlaku di tempat kerja.
 27. Saya menghormati semua pekerja.
 28. Saya sulit konsentrasi kerja ketika sedang ada masalah.
-
29. Saya selalu mengembangkan ide dalam bekerja.
 30. Kepraktisan dalam bekerja adalah hal yang saya utamakan.
 31. Saya menguasai apa yang saya kerjakan.
 32. Saya merasa sulit untuk menyelesaikan masalah kerja yang saya alami.
-

(Sumber: Hasil pengolahan peneliti, 2020)

b. Instrumen dan Kisi-kisi Variabel Kepuasan Kerja

Tabel I.5
Kisi-kisi Instrumen Kepuasan kerja

Dimensi	Pernyataan
Nilai-nilai pekerjaan	1. Saya puas dengan posisi saya di tempat kerja.
	2. Saya puas dengan apa yang saya kerjakan.
	3. Saya merasa dibutuhkan di tempat kerja.
	4. Saya tidak yakin dengan apa yang saya kerjakan.
	5. Rekan kerja saya selalu membantu pekerjaan yang sulit.
	6. Saya merasa nyaman dengan rekan kerja saya.
	7. Saya seringkali bingung untuk melakukan apa karena tidak ada arahan.
	8. Saya tidak puas dengan bantuan rekan kerja saya yang tidak maksimal.
	9. Saya mendapat pujian karena kinerja saya baik.
	10. Saya senang karena kualitas kerja saya diakui.
	11. Saya bingung apa yang harus saya lakukan.
	12. Saya tidak mengalami perkembangan kerja yang signifikan.

	<p>13. Lingkungan kerja saya sangat mendukung kinerja saya.</p> <p>14. Saya bekerja di lingkungan yang nyaman.</p> <p>15. Kualitas kerja saya baik karena lingkungan kerja saya mendukung.</p> <p>16. Suara bising membuat pekerjaan saya terganggu.</p>
Kebutuhan- kebutuhan dasar	<p>17. Saya mendapat waktu libur yang cukup.</p> <p>18. Saya senang karena saya mendapat jatah cuti.</p> <p>19. Waktu libur yang cukup membuat saya merasa puas dengan pekerjaan saya.</p> <p>20. Saya tidak suka libur karena saya sangat gila kerja.</p>
	<p>21. Gaji yang saya dapatkan sesuai standar.</p> <p>22. Saya merasa cukup dengan gaji yang saya dapat.</p> <p>23. Gaji saya sesuai dengan apa yang saya kerjakan.</p> <p>24. Gaji saya tidak bisa memenuhi kebutuhan saya.</p> <p>25. Saya puas dengan apa yang diberikan perusahaan kepada saya.</p>

(Sumber: Hasil pengolahan peneliti, 2020)

I.8.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen

Peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen untuk melihat baik tidaknya instrumen yang diajukan dalam penelitian. Instrumen dapat dikatakan valid ketika data yang ditemukan tepat dan tidak menyimpang dari keadaan yang sebenarnya. Instrumen dikatakan reliabel ketika data dapat dipercaya.⁶⁴

1. Uji Validitas Instrumen

Validitas menurut Sugiyono menunjukkan nilai yang dapat dipercaya dan terkumpul dari data yang tepat sehingga dapat dinyatakan bahwa data bersifat valid. Selanjutnya, peneliti mengorelasikan skor item dengan total item-item. Jika koefisien

⁶⁴ Febrianawati Yusup, "Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif", *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 2018, Vol. 7, No. 1

antara item dengan total item sama atau di atas nilai R tabel maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya di bawah nilai R tabel maka item tersebut dinyatakan tidak valid.⁶⁵

Peneliti melakukan uji validitas dengan menggunakan *Microsoft Excel* dan SPSS 16.0. Validitas instrumen dilakukan dengan menghitung skor total item lalu membandingkan nilai R hitung dengan nilai R tabel. Pada item tidak valid peneliti melakukan perubahan instrumen atau menggugurkan item yang tidak valid tersebut. Sedangkan untuk mengetahui R tabel, peneliti menggunakan rumus df (*degree of freedom*) pada signifikansi 0,05, yaitu:

$$Df = n - 2$$

n = Jumlah Responden.

Peneliti melakukan uji validitas instrumen dengan mengajukan beberapa butir pernyataan kepada 40 responden. Berdasarkan jumlah responden penelitian, nilai *degree of freedom* yang diperoleh adalah 38. Dengan demikian didapat nilai R tabel sebesar 0,312.

Instrumen terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen *soft skills* dan variabel dependen kepuasan kerja. Pada variabel *soft skills* dibagi menjadi dua dimensi yaitu kemampuan interpersonal dan kemampuan intrapersonal. Sedangkan pada variabel Kepuasan kerja dibagi menjadi dua dimensi yaitu nilai-nilai pekerjaan

⁶⁵ Sugiyono, *Loc.Cit.*

dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Berikut hasil uji validitas dari variabel *soft skills* dan kepuasan kerja.

Tabel I.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Nomor Item Valid	Nomor Item Tidak Valid
<i>Soft Skills</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32	Tidak Ada
Kepuasan Kerja	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25	Tidak Ada

(Hasil pengolahan data peneliti, 2020)

Berdasarkan tabel perhitungan uji validitas pada kedua variabel, seluruh item pernyataan dinyatakan valid pada kedua variabel karena nilai R hitung lebih besar dari nilai R tabel. Untuk keseluruhan nilai R hitung dari kedua variabel dapat dilihat pada lembar lampiran.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas dilakukan untuk melihat tingkat konsistensi instrumen penelitian. Peneliti menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas instrumen dengan *Microsoft Excel*. Dengan rumus sebagai berikut:

$$Rac = \frac{(n)}{n-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan:

Rac : Koefisien reliabilitas *alpha Cronbach*

n : Banyak butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$: Total varians perbutir pernyataan

σt^2 : Varians skor total

Berdasarkan kaidah uji reliabilitas Guilford, instrumen dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* di atas 0,7.

Tabel I.7
Kaidah Uji Reliabilitas Guilford

Kriteria	Kategori
> 0,90	Sangat Reliabel
0,70- 0,90	Reliabel
0,4 - 0,69	Cukup Reliabel
0,2 - 0,39	Kurang Reliabel
< 0,2	Tidak reliabel

(Guilford)

a. Uji Reliabilitas Instrumen Variabel *Soft Skills*

Berikut hasil uji reliabilitas instrumen pada variabel *soft skills*:

Tabel I.8
Tabel Uji Reliabilitas Variabel *Soft Skills*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Interpretasi
<i>Soft Skills</i>	0,894	Reliabel

(Hasil pengolahan data melalui SPSS 16.0, 2020)

$$Rac = 1,032[0,866] = 0.894$$

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen pada variabel *soft skills* tersebut didapatkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,894, maka dalam penelitian ini variabel *soft skills* dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* di atas 0,7.

3. Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

Berikut hasil uji reliabilitas instrumen pada variabel kepuasan kerja:

Tabel I.9

Tabel Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Interpretasi
Kepuasan Kerja	0,870	Reliabel

(Hasil pengolahan data melalui SPSS 16.0, 2020)

$$Rac = 1,041[0,834] = 0.870$$

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen pada variabel kepuasan kerja tersebut didapatkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,870, maka dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* di atas 0,7.

I.9 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. BAB I Pendahuluan

Bab ini berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan penelitian sejenis, kerangka teori, hipotesis penelitian, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

2. BAB II Deskripsi Lokasi Penelitian

Bab ini berisikan gambaran umum mengenai lokasi penelitian dan karakteristik objek penelitian, yaitu gambaran umum PT. Prakarsa Tiga Wiratama dan karakteristik responden.

3. BAB III Hasil Penelitian dan Uji Hipotesis

Bab ini berisikan pemaparan deskripsi data dari kedua variabel, uji regresi logistik ordinal, hasil uji parsial, uji kecocokan model, koefisien determinasi semu, dan koefisien regresi logistik.

4. BAB IV Pembahasan Hasil Penelitian

Bab ini memaparkan pembahasan hasil penelitian dari kuesioner atau angket yang dilakukan dengan menginterpretasi dan menganalisis tiap hasil dari uji statistik. Hasil analisis tersebut dikaitkan dengan konsep yang peneliti gunakan, yaitu *soft skills* dan kepuasan kerja.

5. BAB V Penutup

Bab ini berisikan penutup mengenai simpulan dan saran dari permasalahan yang dibahas secara keseluruhan oleh peneliti.