

## Hubungan antara Kepemilikan Psikologis dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Perusahaan X

*Filipus Leonard*

Fakultas Psikologi Universitas Ciputra, Surabaya

*Theda Renanita\*<sup>1</sup>*

Fakultas Psikologi Universitas Ciputra, Surabaya

**Abstract.** *Employee job satisfaction is one important aspect that must be considered by a company. Job satisfaction affects many things like performance, turnover intentions, and organizational behavior. In some phenomena still found low employee job satisfaction. Hypothesis of this study is that there is a positive correlation between psychological ownership and job satisfaction on Company X employees. This research uses quantitative approach with correlational design to know the relationship between two variables studied which is psychological ownership and job satisfaction. Subjects were 83 people with criteria as permanent employees of Company X and obtained by accidental sampling technique. Data analysis using parametric correlation test with Pearson Product Moment technique showed  $r_{xy} = 0.674$  ( $p < 0.050$ ). It is concluded that there is a positive relationship between psychological ownership and job satisfaction of employees of Company X. Results of additional analyzes showed that there are other factors associated with job satisfaction of employees of Company X which is tenure and level of education.*

**Keywords:** *employee, job satisfaction, psychological ownership*

**Abstrak.** *Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kepuasan kerja berdampak terhadap banyak hal seperti kinerja, intensi keluar, dan perilaku berorganisasi. Pada beberapa fenomena masih ditemukan kepuasan kerja karyawan yang rendah. Hipotesis penelitian ini adalah ada hubungan positif antara kepemilikan psikologis dengan kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yang diteliti yaitu kepemilikan psikologis dan kepuasan kerja. Subjek penelitian adalah 83 orang dengan kriteria sebagai karyawan tetap Perusahaan X dan diperoleh dengan teknik accidental sampling. Analisis data menggunakan uji korelasi parametrik dengan teknik Pearson Product Moment menunjukkan  $r_{xy} = 0.674$  ( $p < 0.050$ ). Kesimpulan penelitian ini adalah ada hubungan positif antara kepemilikan psikologis dengan kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan X. Hasil analisis tambahan yang dilakukan menunjukkan bahwa ada faktor lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan X yaitu lama bekerja dan tingkat pendidikan.*

**Kata kunci:** *karyawan, kepemilikan psikologis, kepuasan kerja*

---

<sup>1</sup> **Korespondensi:** Theda Renanita. Fakultas Psikologi Universitas Ciputra, UC Town, Citraland, Surabaya, 60219. Email: [theda.renanita@ciputra.ac.id](mailto:theda.renanita@ciputra.ac.id).



Kepuasan kerja karyawan adalah salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan. Locke (1976) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional positif atau menyenangkan yang disebabkan oleh penilaian seseorang dari pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Menurut Festinger (1954), kepuasan pada umumnya diukur dari perbedaan atau kesenjangan antara apa yang diharapkan atau diinginkan dibandingkan dengan apa yang sesungguhnya dialami. Kepuasan kerja pada karyawan dipengaruhi oleh kesenjangan antara harapan karyawan tersebut dengan apa yang didapatkan sebenarnya.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap banyak aspek karyawan lainnya seperti kinerja karyawan, intensi keluar, dan perilaku berorganisasi (Xiu-yun, Qing-guo, Yu-wen, Zhi-hong, & Yu-bo, 2010). Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin baik kinerjanya dalam perusahaan (Khairiyah & Annisa, 2013). Jika dikaitkan dengan intensi keluar, semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan, maka semakin rendah intensi keluar karyawan tersebut (Saeed, Waseem, Sikander, & Rizwan, 2014).

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor. As'ad (2004) menyatakan ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor psikologis, faktor finansial, faktor sosial, dan faktor fisik. Sypniewska (2013) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa faktor yang berdampak paling besar terhadap kepuasan kerja adalah suasana di tempat kerja, sedangkan faktor yang paling kecil berpengaruh adalah budaya perusahaan. Kemudian terdapat sembilan dimensi kepuasan kerja menurut Spector (1985) yaitu sifat kerja (*nature of work*), gaji (*pay*), supervisi (*supervision*), promosi

(*promotion*), teman kerja (*co-workers*), keuntungan (*fringe benefit*), penghargaan (*contingent reward*), prosedur pelaksanaan (*operating procedure*), dan komunikasi (*communication*).

Salah satu fenomena yang diduga disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja karyawan adalah terjadinya demonstrasi. Contohnya sebuah demonstrasi dilakukan oleh ribuan karyawan PT Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP) dimana ribuan karyawan tersebut menuntut kenaikan gaji hingga mengakibatkan aktivitas perusahaan lumpuh total (Bambang, 2016). Akibat adanya demonstrasi karyawan, perusahaan/organisasi tentu mengalami kerugian karena aktivitas yang terhenti. Demonstrasi lainnya menuntut kenaikan Upah Minimal Sektoral (UMS) perbankan DKI Jakarta yang dilakukan oleh Jaringan Komunikasi Serikat Pekerja Perbankan (Jarkom SP) karena UMS di jasa perbankan lebih rendah daripada sektor pasar modern (Amelia, 2018). Dalam fenomena tersebut terlihat bahwa gaji yang didapatkan oleh karyawan lebih rendah daripada yang mereka harapkan. Berdasarkan teori kesenjangan yang dikemukakan oleh Festinger (1954), hal tersebut mengakibatkan ketidakpuasan, terlebih karena gaji termasuk dalam dimensi kepuasan kerja. Fenomena demonstrasi yang menuntut kenaikan gaji tersebut merupakan salah satu indikasi dampak dari rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Peneliti melakukan wawancara dengan Direktur Perusahaan X yang bergerak di bidang distribusi bahan bangunan. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, didapati fenomena yang sempat terjadi mengenai beberapa pengemudi perusahaan yang bekerja secara curang. Beberapa pengemudi tersebut memanipulasi laporan atau bukti pembelian bahan bakar untuk kendaraan sehingga mereka mendapatkan uang yang sebenarnya bukan hak mereka

dan perusahaan merugi. Hal tersebut diduga terjadi karena para pengemudi tersebut merasa kurang puas dengan gaji yang diperoleh. Fenomena pada Perusahaan X tersebut juga merupakan salah satu indikasi dampak dari rendahnya kepuasan kerja karyawan dari dimensi gaji. Survei yang dilakukan oleh JobStreet.com (Anonim, 2014) pada awal bulan Oktober 2014 terhadap 17,623 karyawan di Indonesia menunjukkan bahwa sebanyak 73% responden merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan 53% responden mengaku memiliki atasan dengan gaya kepemimpinan seperti militer yang keras, tidak memberikan kesempatan kepada bawahan, dan acuh kepada bawahannya. Hal tersebut masih berlanjut hingga kini. Hasil riset “Global Leadership Study” yang dicetuskan oleh Dale Carnegie terhadap karyawan di berbagai negara termasuk Indonesia menunjukkan hanya 17% yang mengaku puas dengan pekerjaannya (Cahya, 2018). Hal itu menunjukkan bahwa sebanyak 83% dari responden riset tersebut merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Hasil riset tersebut (dalam Cahya, 2018) juga menunjukkan bahwa di Indonesia sendiri terdapat lebih dari 30% karyawan yang sedang berencana untuk mencari pekerjaan baru. Joshua Siregar selaku direktur National Marketing Dale Carnegie Indonesia mengatakan bahwa ketidakpuasan karyawan dan intensi keluar tersebut disebabkan oleh perilaku atasan di tempat karyawan tersebut bekerja yang kurang memberikan apresiasi terhadap karyawan (Cahya, 2018). Fenomena-fenomena tersebut menunjukkan rendahnya kepuasan kerja karyawan yang disebabkan oleh karyawan tidak puas terhadap perilaku atasan, yang mana merupakan dimensi supervisi dalam variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan paparan di atas, terlihat bahwa kepuasan kerja yang rendah pada karyawan menyebabkan performa kerjanya rendah hingga berujung pada unjuk rasa atau demonstrasi dan keinginan untuk

keluar dari pekerjaan yang sekarang atau mencari pekerjaan baru. Rendahnya performa karyawan akan berdampak pada turunnya performa organisasi yang menyebabkan organisasi tersebut mengalami kemunduran. Jika organisasi tersebut terus mengalami kemunduran, organisasi tersebut dapat berhenti beroperasi sehingga para karyawannya berhenti bekerja dan kehilangan penghasilannya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan salah seorang karyawan toko di Surabaya, Indonesia, berinisial S, faktor utama yang menimbulkan kepuasan kerja adalah gaji. Responden merasa sudah mendapat upah yang cukup atas pekerjaannya tanpa melakukan lebih dari apa yang diperintahkan oleh atasannya. S merasa cukup nyaman dengan pekerjaannya yang menurutnya mudah dan tidak rumit yaitu melayani pembeli. S juga menceritakan bahwa dirinya tidak pernah mengalami konflik dengan teman kerja maupun atasannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Dyne & Pierce (2004) menemukan bahwa kepemilikan psikologis memiliki hubungan dan dapat memprediksi kepuasan kerja karyawan. Kepemilikan psikologis adalah konstruk kognitif-afektif yang dianggap sebagai kondisi dimana individu merasa seolah-olah target kepemilikan atau bagian dari target tersebut merupakan miliknya dan merefleksikan kesadaran individu, pikiran, dan keyakinan mengenai target kepemilikan (Pierce, Kostova, & Dirks, 2003). Kepemilikan psikologis memiliki lima dimensi yaitu perasaan teritorial (*feeling of territoriality*), efikasi diri (*self-efficacy*), akuntabilitas (*accountability*), perasaan memiliki (*sense of belongingness*), dan identitas diri (*self-identity*) (Avey, Avolio, & Crossley, 2009).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh

Ozler, Yilmaz, & Ozler (2008) menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel-variabel kepemilikan psikologis. Dalam penelitian tersebut, kepuasan kerja diteliti sebagai faktor atau variabel bebas yang mempengaruhi kepemilikan psikologis sebagai variabel terikat.

Penelitian lain oleh Brown, Pierce, & Crossley (2013) menyatakan ketika manajer tingkat menengah (*middle managers*) mengembangkan kecenderungan rasa kepemilikan terhadap organisasi, kemungkinan besar para manajer tersebut mengalami tingkat kepuasan secara umum yang lebih tinggi. Pernyataan tersebut juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Mustafa, Martin, & Hughes (2016) yang menemukan bahwa kepemilikan psikologis para manajer tingkat menengah secara signifikan memprediksi kepuasan kerja para manajer tersebut. Beberapa penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada faktor lain yaitu kepemilikan psikologis yang berhubungan dengan kepuasan kerja secara langsung.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan salah seorang karyawan toko di Surabaya, Indonesia, berinisial S, responden terindikasi tidak memiliki rasa kepemilikan terhadap organisasi atau toko tempatnya bekerja. S hanya merasa sebagai karyawan di toko tersebut dan tidak memiliki tanggung jawab lebih. Misalnya ketika toko tersebut penjualannya rendah, S merasa bahwa dia tidak bertanggung jawab terhadap hal tersebut dan merasa dia tidak peduli. Hal itu berarti akuntabilitasnya sebagai karyawan rendah. Selain sebagai karyawan, S juga tidak merasakan keterlibatan yang lebih dengan organisasi toko tempatnya bekerja. Hal itu menunjukkan bahwa *sense of belongingness* responden juga rendah.

Beberapa penelitian sebelumnya (Dyne & Pierce, 2004; Ozler *et al.*, 2008; Brown *et al.*, 2013; Mustafa *et al.*, 2016) menyatakan bahwa ada hubungan positif antara kepemilikan psikologis dengan kepuasan kerja. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan seorang karyawan toko di Surabaya, kepemilikan psikologis karyawan tidak memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerjanya. Hal itu merupakan implikasi yang perlu dipelajari lebih lanjut. Penelitian-penelitian tersebut juga dilakukan di luar negeri dan peneliti belum pernah menemukan penelitian mengenai topik tersebut di Indonesia. Maka dari itu, penelitian mengenai kepemilikan psikologis dan kepuasan kerja di Indonesia perlu dilakukan untuk kebaruan.

Dari beberapa fenomena yang telah dipaparkan terlihat indikasi bahwa kepuasan kerja karyawan di Indonesia rendah berdasarkan beberapa dimensinya seperti gaji dan supervisi. Penelitian ini penting untuk dilakukan karena kepuasan kerja karyawan adalah salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan dan berdampak pada berbagai aspek karyawan lainnya seperti kinerja karyawan, intensi keluar, dan perilaku berorganisasi (Xiu-yun *et al.*, 2010).

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yang diteliti, yaitu kepemilikan psikologis sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Data penelitian diperoleh dengan cara survei yaitu menyebarkan kuesioner kepada karyawan di Perusahaan X yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi bahan bangunan dengan kantor pusat di Sidoarjo. Teknik yang digunakan adalah *accidental sampling* di mana sampel penelitian dipilih secara tidak

sengaja. Subjek yang diperoleh pada penelitian ini adalah sebanyak 83 orang. Kriteria subjek adalah karyawan tetap perusahaan yang telah bekerja selama minimal 6 bulan karena dianggap telah cukup beradaptasi dengan suasana dan budaya pada perusahaan tempatnya bekerja.

Alat pengumpul data yang digunakan adalah kuesioner yang terdiri dari data demografi, skala kepuasan kerja, dan skala kepemilikan psikologis. Skala kepemilikan psikologis maupun kepuasan kerja yang digunakan berbentuk Likert dengan enam derajat pilihan respon yaitu, 1 = sangat tidak setuju; 2 = tidak setuju; 3 = agak tidak setuju; 4 = agak setuju; 5 = setuju; dan 6 = sangat setuju.

Kepemilikan psikologis karyawan merupakan persepsi seorang karyawan mengenai seberapa kuat karyawan tersebut merasa memiliki perusahaan tempatnya bekerja atau merasa pekerjaan itu memang untuknya. Skala kepemilikan psikologis yang digunakan merupakan adaptasi dan modifikasi dari skala yang dikembangkan oleh Avey *et al.* (2009) dengan 4 dimensi yang digunakan yaitu efikasi diri, akuntabilitas, *sense of belongingness*, dan identitas diri. Reliabilitas internal komponen dari skala kepemilikan psikologis adalah efikasi diri  $\alpha = 0.666$ , akuntabilitas  $\alpha = 0.582$ , *belongingness*  $\alpha = 0.702$ , identitas diri  $\alpha = 0.496$ , dan secara keseluruhan 4 dimensi  $\alpha = 0.872$ .

Kepuasan kerja merupakan seberapa positif sikap, perasaan, atau keadaan emosional individu yang disebabkan oleh penilaian dari pengalaman kerjanya. Skala kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah adaptasi dari skala yang telah digunakan oleh Xiu-yun *et al.* (2010) pada masyarakat di Cina yang berisi 20 aitem. Xiu-yun *et al.* (2010) sebelumnya telah mengadaptasi dan mengembangkan *Job Satisfaction Survey* (JSS) milik Spector (1985) yang berisi 36 aitem dan digunakan

di Amerika Serikat. Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur melalui lima dimensi yaitu gaji, promosi, sifat kerja, rekan kerja, dan supervisi. Reliabilitas *Alpha Cronbach* tiap dimensi dari skala kepuasan kerja adalah sifat kerja  $\alpha = 0.611$ , gaji  $\alpha = 0.527$ , promosi  $\alpha = 0.571$ , supervisi  $\alpha = 0.490$ , dan teman kerja  $\alpha = 0,537$ , dan secara keseluruhan  $\alpha = 0.809$ .

Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan melakukan uji asumsi dan uji hipotesis. Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 16. Uji asumsi yang dilakukan adalah uji normalitas menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov dan ditemukan bahwa data variabel kepuasan kerja terdistribusi normal dengan nilai  $KS = 0.091$  dan  $p = 0.083$  ( $p > 0,050$ ). Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji korelasi parametrik dengan teknik Pearson Product Moment.

## HASIL DAN DISKUSI

Mayoritas subjek penelitian berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 64 orang atau sebesar 77.1%, sedangkan perempuan hanya sebanyak 19 orang (22.9%). Subjek penelitian termuda berusia 21 tahun, sedangkan yang paling tua berusia 57 tahun dan mayoritas berusia antara 21 hingga 30 tahun yaitu sebanyak 32 orang (38.6%), sedangkan paling sedikit yaitu hanya 5 orang (6.0%) yang berusia antara 51 hingga 60 tahun.

Tabel 1. Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja (N=83)

Lama Bekerja (Tahun)	N	Persentase
≤ 3	29	34.9%
4 – 6	23	27.7%
7 – 9	4	4.8%
10 – 12	5	6.0%
13 – 15	10	12%
> 15	3	3.6%
(tidak mengisi)	9	10.8%
Jumlah	83	100%

Tabel 2. Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir (N=83)

Pendidikan Terakhir	N	Persentase
SD	14	16.9%
SMP	12	14.5%
SMA	44	53%
Diploma	4	4.8%
S1	8	9.6%
S2	0	0%
(tidak mengisi)	1	1.2%
Jumlah	83	100%

Tabel 3. Mean dan Standar Deviasu Data Kepemilikan Psikologis dan Kepuasan Kerja

Skala	Mean	Standar Deviasi
Kepemilikan Psikologis	5.194	0.598
Kepuasan Kerja	5.088	0.536

Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan nilai korelasi antar dua variabel  $r_{xy} = 0.674$  dengan nilai signifikansi  $p = 0.000$  ( $p < 0.050$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi “Ada hubungan positif antara kepemilikan psikologis dengan kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan X” dinyatakan diterima. Semakin tinggi kepemilikan psikologis karyawan Perusahaan X, maka semakin tinggi juga kepuasan kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah kepemilikan psikologis karyawan Perusahaan X, maka semakin rendah juga kepuasan kerjanya. Selain itu, ada faktor lain yang diduga berhubungan dengan variabel kepuasan kerja yaitu lama bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan beberapa penelitian lainnya (Dyne & Pierce, 2004; Ozler, Yilmaz, & Ozler, 2008; Brown, Pierce, & Crossley, 2013; Mustafa *et al.*, 2016) yang juga menyatakan bahwa ada hubungan positif antara kepemilikan psikologis dengan kepuasan kerja.

Kepemilikan psikologis menurut Pierce, Kostova, & Dirks (2003) merupakan konstruk kognitif-afektif (sikap dan perasaan) di mana individu merasa seolah-olah target kepemilikan atau bagian dari target tersebut merupakan miliknya dan merefleksikan kesadaran individu, pikiran, dan keyakinan mengenai target kepemilikan. Kepemilikan psikologis yang tinggi pada karyawan menimbulkan sikap posesif terhadap organisasi tempatnya bekerja atau dengan kata lain, karyawan semakin merasa menyatu serta semakin merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari organisasi tersebut atau organisasi tersebut merupakan perpanjangan dirinya (Dittmar, 1992).

Ketika individu mengembangkan sikap posesif terhadap suatu organisasi, mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi (Brown *et al.*, 2013). Sikap posesif karyawan yang tinggi membuat karyawan cenderung untuk memberi penilaian yang positif terhadap organisasi tempatnya bekerja atau terhadap pengalaman-pengalaman kerjanya di dalam organisasi tersebut. Ketika karyawan membuat penilaian yang positif terhadap organisasi tempatnya bekerja, maka karyawan tersebut akan lebih mudah untuk memberi penilaian yang positif terhadap pengalaman kerjanya secara individu (Pierce & Jussila, 2011). Penilaian positif terhadap pengalaman kerja secara individu tersebut menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi.

Seperti yang telah diketahui bahwa kepemilikan psikologis terdiri dari beberapa aspek atau dimensi yaitu yaitu efikasi diri, akuntabilitas, *sense of*

*belongingness*, dan identitas diri (Avey *et al.*, 2009). Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, masing-masing aspek tersebut secara parsial juga menunjukkan ada hubungan positif dengan variabel kepuasan kerja. Hal tersebut sesuai dengan teori-teori dan beberapa penelitian yang sudah ada sebelumnya. Bandura (1997) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan salah satu faktor internal dalam diri individu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian oleh Tampubolon dan Hutagaol (2015) menunjukkan ada hubungan positif antara efikasi diri dengan kepuasan kerja. Beberapa penelitian lainnya (Derakhshani & Ghasemzadeh, 2014; Hall, Zinko, Perryman, & Ferris, 2009; Sorenson, Scherb, Specht, & Loes, 2009) menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara akuntabilitas dengan kepuasan kerja. Kemudian hasil penelitian lain (Lynch, Plant, & Ryan, 2005; Skaalvik & Skaalvik, 2011) juga secara spesifik menunjukkan bahwa ada hubungan antara *belongingness* individu dengan kepuasan kerja. Mustafa dkk. (2016) dalam jurnalnya menyatakan bahwa identitas diri merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia yang mana ketika terpenuhi akan mendukung kepuasan kerja secara positif.

Berdasarkan hasil tabulasi silang antara lama bekerja dengan tingkat kepuasan kerja diperoleh nilai *Pearson Chi-Square*  $\chi = 0.003$  ( $r > 0.050$ ) yang berarti ada hubungan antara faktor lama bekerja dengan tingkat kepuasan kerja karyawan Perusahaan X. Dari hasil analisis tabulasi silang tersebut juga ditemukan bahwa kelompok karyawan dengan lama bekerja  $\leq 3$  tahun dan 4 – 6 tahun cenderung

termasuk dalam kategori kepuasan kerja sangat tinggi jika dibandingkan dengan kelompok lama bekerja yang lain. Hasil temuan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Riza, Ganzach, & Liu (2015) bahwa kepuasan kerja karyawan menurun seiring dengan semakin lamanya masa jabatan karyawan tersebut dalam suatu organisasi yang tetap. Boswell, Shipp, Payne, & Culbertson (2009) mengemukakan *one-year job satisfaction hangover effect* yang berarti kepuasan kerja karyawan akan menurun setelah setahun bekerja di organisasi yang sama. Peneliti berasumsi bahwa karyawan dengan lama bekerja hingga enam tahun masih cukup bersemangat dalam bekerja, sedangkan karyawan dengan masa bekerja yang lebih lama cenderung merasa bosan dengan pekerjaannya dan telah mengalami lebih banyak konflik dalam organisasinya. Hal tersebut didukung oleh temuan oleh Riza *et al.* (2015) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang menurun setelah setahun tersebut berlanjut menurun selama masa jabatannya di suatu organisasi bertambah hingga karyawan tersebut berpindah organisasi, yang mana pada titik tersebut kepuasan kerjanya mendadak tinggi, dan mulai menurun lagi setelah satu tahun bekerja.

## SIMPULAN

Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa ada hubungan positif antara kepemilikan psikologis dengan kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan X. Semakin tinggi kepemilikan psikologis karyawan Perusahaan X, maka semakin tinggi juga kepuasan kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah kepemilikan psikologis karyawan Perusahaan X, maka semakin rendah juga kepuasan kerjanya. Hasil analisis tambahan yang dilakukan menunjukkan bahwa ada faktor lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan X yaitu lama bekerja.

Keterbatasan penelitian yang terjadi selama proses pelaksanaan penelitian ini adalah peneliti tidak dapat mengawasi secara langsung proses karyawan mengisi kuesioner karena izin yang diberikan oleh pimpinan perusahaan terbatas. Implikasinya adalah data demografi dari beberapa kuesioner tidak terisi secara lengkap oleh subjek penelitian sehingga mengurangi kekayaan data untuk analisis tabulasi silang.

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kepemilikan psikologis dengan kepuasan kerja, maka perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui dimensi-dimensi kepemilikan psikologis. Meningkatkan efikasi diri karyawan dengan menentukan target untuk karyawan serta memotivasi karyawan agar dapat mencapai target tersebut; meningkatkan akuntabilitas karyawan dengan bersikap adil kepada seluruh karyawan serta mendukung adanya kerjasama yang baik dalam perusahaan; meningkatkan *sense of belongingness* karyawan terhadap perusahaan dengan mengapresiasi dan menghargai karyawan baik secara individu maupun atas pekerjaan yang telah mereka lakukan; dan meningkatkan identitas diri karyawan terhadap perusahaan dengan menumbuhkan rasa bahwa karyawan merupakan bagian dari perusahaan.

Karyawan juga diharapkan untuk dapat meningkatkan dimensi-dimensi kepemilikan psikologis agar dapat mencapai kepuasan kerja yang tinggi dengan beberapa cara yaitu meningkatkan efikasi diri dengan bekerja secara lebih percaya terhadap kemampuan diri sendiri; meningkatkan akuntabilitas dengan menyelesaikan serta bertanggung jawab terhadap setiap tugas yang diberikan dan percaya bahwa rekan kerja lain mengerjakan bagiannya sendiri dengan baik; meningkatkan *sense of belongingness* dengan cara mencintai

pekerjaan yang dilakukan dan juga mencintai perusahaan; meningkatkan identitas diri dengan cara merasa bangga telah memiliki pekerjaan sebagai karyawan serta bangga menjadi bagian dari perusahaan.

## REFERENSI

Amelia, Z. (2018, Maret 1). Gaji kalah dari Indomaret, pegawai bank temui Anies. *Tempo.co*. Diunduh di <https://bisnis.tempo.co/read/1065594/gaji-jikalalah-dari-indomaret-pegawai-bank-demo-temui-anies>

Anonim. (2014, November 13). 73% karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka. *JobStreet.com*. Diunduh dari <https://www.jobstreet.co.id/career-resources/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/#.Wv1PJkxuI0S>

As'ad, M. (2004). *Psikologi industri*. Yogyakarta: Liberty.

Avey, J. B., Avolio, B., Crossley, C., & Luthans, F. (2009). Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement, and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 173- 191.

Bambang. (2016, Desember 17). Tuntut kesejahteraan, ribuan karyawan demo PT IMIP. *Mercusuar*. Diunduh di <http://mercusuarnews.com/tuntut-kesejahteraan-ribuan-karyawan-demo-pt-imip/>

Bandura, A. (1997). *Self efficacy in changing societies*. Cambridge: Cambridge University Press.

Boswell, W. R., Shipp, A. J., Payne, S. C., & Culbertson, S. S. (2009). Changes in newcomer job satisfaction over time: Examining the pattern of honeymoons and hangovers. *Journal of Applied Psychology*, 94(4): 844-858.

Brown, G., Pierce, J. L., & Crossley, C. (2013). Toward an understanding of the development of ownership feelings. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 318-338.

Cahya, K. D. (2018, Januari 2). Kurang apresiasi, 30 persen pekerja Indonesia ingin pindah kerja. *Kompas.com*. Diunduh dari <https://lifestyle.kompas.com/read/2018/01/02/214530820/kurang-apresiasi-30-persen-pekerja-indonesia-ingin-pindah-kerja>

Deraksani, A., & Ghasemzadeh, A. (2014). A survey about the correlation between accountability, job satisfaction, job performance, job tension and organizational citizenship behaviour (OCB) in Faculty Members of East Azerbaijan PNU. *International Journal of Basic Sciences & Applied Research*, 3(11), 2147-3749.

Dittmar, H. (1992). *The social psychology of material possessions: To have is to be*. New York, US: St. Martin Press.

Dyne, L. V., & Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 25(4), 439-459.

Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7(11), 117-140.

Hall, A. T., Zinko, R., Perryman, A. A., & Ferris, G. R. (2009). Organizational citizenship behavior: Mediators in the relationship between accountability and job performance and satisfaction. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 15(4), 381-392.

Khairiyah, & Annisa, N. S. (2013). Pengaruh kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nutricia Indonesia Sejahtera. *Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur, & Teknik Sipil)*, 5, 323-330.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Dalam M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (hal 901-926; 1297-1349). Chicago, US: Rand McNally.

Lynch, M. F., Plant, R. W., & Ryan, R. M. (2005). Psychological needs and threat to safety: Implications for staff and patients in a psychiatric hospital for youth. *Professional Psychology: Research and Practice*, 36(4), 415-425.

Mustafa, M., Martin, L., & Hughes, M. (2016). Psychological ownership, job satisfaction and middle manager entrepreneurial behavior. *Journal of Leadership and Organizational Study*, 23(3), 272-287.

Ozler, H., Yilmaz, A., & Ozler, D. (2008). Psychological ownership: An empirical study on its antecedents and impacts upon organizational behaviors. *Problems and Perspectives in Management*, 6(3), 38-47.

Pierce, J. L., Jussila, I. (2011). *Psychological ownership and the organizational context: Theory, research evidence, and Application*. Massachusetts: Edward Elgar Publishing, Inc.

Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2003). The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research. *Review of General Psychology*, 7(1), 84-107.

Riza, S. D., Ganzach, Y., & Liu, Y. (2015). Time and job satisfaction: A longitudinal study of the differential roles of age and tenure. *Journal of Management*, 44(7), 2558-2579..

Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). The relationship of turnover intention with job satisfaction, job performance, leader member exchange, emotional intelligence and organizational commitment. *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 242-256.

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029-1038.

Sorenson, E. E., Scherb, C. A., Specht, J. P., & Loes J. L. (2009). The relationship between RN job satisfaction and accountability. *Western Journal of Nursing Research*, 31(7), 872-888.

Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713.

Sypniewska, B. A. (2013). Evaluation of factors influencing job satisfaction. *Contemporary Economics*, 8(1), 57-72.

Xiu-yun, L., Qing-guo, Z., Yu-wen, Y., Zhi-hong, W. & Yu-bo, Z. (2010). Validity of job satisfaction survey scale in Chinese. *2010 International Conference on Management Science & Engineering (17<sup>th</sup>)*, 1008-1013.