

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Pendidikan merupakan kebutuhan untuk semua manusia di sepanjang hidupnya. Pendidikan sangat mendapatkan perhatian dari bangsa dan negara, karena pendidikan menentukan kualitas sumber daya manusia yang dapat membangun bangsa dan negara. Pendidikan didapatkan melalui sekolah dan menjadi kewajiban yang harus di peroleh semua orang.<sup>1</sup> Pendidikan mewariskan nilai mengenai kemanusiaan, dan merupakan bagian penting untuk berdampingan dengan manusia yang lainnya. Potensi yang dimiliki manusia yaitu akal budi yang membedakannya dengan binatang, dan tentunya melalui proses belajar setiap manusia ingin mendapatkan hidup yang lebih baik lagi.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan dari pendidikan, dan manusia yang ingin berkualitas harus mendapatkan pendidikan terlebih dahulu. Dengan adanya pendidikan semua manusia dapat unggul dan bisa membuat nama baik bangsa dimasa depan. Maka dari itu tidaklah asing jika menjadikan pendidikan skala prioritas untuk keluarga, masyarakat, dan pemerintah.<sup>2</sup> Dan salah satu ruang lingkup dari pendidikan yaitu peranan dari seorang guru.

---

<sup>1</sup> Harri Kurniawan, “*Hubungan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Guru Pendidik Khusus (GPK) Sekolah Dasar Inklusif Di Kota Padang*”, Jurnal Psyche, Vol 12, No 1 (2019).

<sup>2</sup> Nurleila Agustin, “*Pengembangan Instrumen Kepuasan Kerja Guru Honorer*”, Jurnal Pendidikan Indonesia, Vol 2, No 2 (2021), 877.

Menurut Undang-Undang Nomor 14, Tahun 2005 tentang guru dan dosen menyatakan bahwa guru merupakan pendidik profesional dengan tugasnya yaitu membimbing, mengajar, mendidik, mengarahkan, menilai, mengevaluasi, dan melatih peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.<sup>3</sup> Status menjadi guru dibedakan menjadi dua yaitu guru tetap, yang biasa disebut dengan pegawai negeri sipil dan ditugaskan di sekolah-sekolah tertentu. Kemudian guru tidak tetap, yang biasa disebut dengan guru honorer yang dibayar sesuai dengan jam mengajar disetiap bulan.

Guru honorer merupakan guru yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain didalam pemerintahan guna melakukan tugas tertentu yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), atau Anggaran dan Pendapatan Belanja Daerah (APBD). Gaji guru honorer jauh lebih kecil dari UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota), dan tidak adanya tunjangan untuk guru honorer seperti yang didapatkan guru yang berstatus ASN (Aparatur Sipil Negara).<sup>4</sup> Tetapi gaji juga bukan merupakan satu-satunya penentu kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif hasil dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaannya.<sup>5</sup> Konteks kepuasan kerja dapat ditinjau dari beberapa sisi yaitu, Setiap orang mempunyai target tersendiri apabila hasil atau imbalan yang diterima lebih dari yang di inginkan maka

---

<sup>3</sup> Achmad Baridi, “Pengaruh Kepuasan Kerja Intrinsik dan Keadilan Organisasional Terhadap Kontrak Psikologis Guru Honorer”, Jurnal Psikoborneo, Vol 6, No 4 (2018), 534.

<sup>4</sup> Silvia Fitria, “Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Pada Guru Honorer SMA Swasta Bukit Tinggi”, Jurnal Proyeksi, Vol 15, No 2 (2020), 132.

<sup>5</sup> Sunarta, “Pentingnya Kepuasan Kerja”, Jurnal Efisiensi, Vol 16, No 2 (2019), 66.

motivasi bekerja akan lebih baik dan individu akan bekerja lebih keras. Selain itu pencapaian yang bisa dibilang cukup sesuai nantinya akan menimbulkan kepuasan. Kemudian jika hasil yang didapatkan melebihi standart, maka hal ini mampu membuat produktivitas seseorang meningkat. Dan jika seseorang memperoleh hak sesuai dengan yang diinginkan dan juga mendapatkan tambahan (hal yang menyenangkan) maka seseorang akan lebih konsisten ketika bekerja. Kepuasan kerja ini terkait juga dengan berbagai hal yang berhubungan dengan promosi jabatan, pembagian tugas, upah/gaji, rekan kerja, supervisi dari pimpinan, dan juga kondisi sosial kerja.<sup>6</sup>

Adapun jurnal yang menjelaskan bahwa adanya kepuasan kerja yang rendah dikarenakan kompensasi yang sedikit/rendah. Pegawai merasa kurang puas dengan hasil kerja yang telah diberikan atasannya yang menjadikan pegawai tidak bisa menyelesaikan kerja dengan baik dikarenakan gaji yang terbilang tidak sepadan dengan pekerjaan yang telah mereka capai. Jika gaji yang didapatkan pegawai sesuai pastinya pegawai juga akan meningkatkan kinerjanya dengan baik. Karena kinerja yang baik dan adanya kepuasan kerja pada pegawai akan mempengaruhi kualitas yang didapatkan instansi tersebut.<sup>7</sup>

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Gilmer, diantaranya: kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, manajemen kerja, kondisi kerja, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan,

---

<sup>6</sup> Roby Maiva Putra, "Kepuasan Kerja Guru Berdasarkan Status Kepegawaian Dan Jenis Kelamin", Tanjak: Journal Of Educatuin And Teaching, Vol 2, No 1 (2021), 81.

<sup>7</sup> D.D Putri, "Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Prabu Tirta Gunung Jembrana", Bisma: Jurnal Manajemen, Vol 7, No 1 (2021), 72-73.

komunikasi, aspek sosial dalam pekerjaan, dan fasilitas. Banyak perusahaan maupun organisasi berkeyakinan bahwa pendapatan atau gaji merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan pekerja sehingga ketika perusahaan atau organisasi merasa sudah memberikan gaji yang cukup, mereka merasa bahwa pekerjaannya sudah puas.<sup>8</sup>

Kepuasan kerja bagi guru honorer sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan yang maksimal yang nantinya akan membuat kinerja guru menjadi lebih bersemangat dalam bekerja. Hal ini juga akan mampu meningkatkan kualitas kinerja mereka.<sup>9</sup> Kepuasan kerja menjadi impian setiap guru dalam bekerja, banyak guru honorer yang bekerja dengan waktu yang lama dan gaji yang bisa dibilang cukup minim. Kemudian kurang jelasnya terkait status kepegawaiannya karena guru honorer tidak mengetahui kedepannya akan diangkat menjadi guru tetap atau menjadi guru honorer untuk selamanya. Guru honorer biasanya kerja sesuai kontrak, sehingga jika kontrak sudah selesai maka seorang guru honorer tidak mempunyai kepastian kontraknya akan diperpanjang. Guru honorer juga terikat secara resmi dengan pihak sekolah sesuai kesepakatan dari pihak guru honorer dan kepala sekolah<sup>10</sup>.

Pada dasarnya guru honorer adalah manusia yang mana bekerja untuk mensejahterakan hidupnya. Dengan bekerja tersebut guru honorer mengharap gaji atau upah yang diperoleh mampu memenuhi

---

<sup>8</sup> Yosep Guntur, "Kepuasan Kerja: Arti Penting, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi dan Implikasinya Bagi Organisasi", (Tugas Akhir, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta, 2018), 3

<sup>9</sup> Hardianto, "*Optimalisasi Kepuasan Kerja Guru*", Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol 5, No 2 (2018), 192.

<sup>10</sup> Achmad Baridi, "*Pengaruh Kepuasan Kerja Instrinsik Dan Keadilan Organisasional Terhadap Kontrak Psikologis Guru Honorer*", 534.

kebutuhannya. Mereka akan merasa puas jika gaji yang diterima sesuai dengan kinerjanya dan cukup untuk memenuhi kebutuhannya. Namun faktanya gaji yang diberikan pada guru honorer jauh lebih sedikit daripada PNS. Padahal beban kerja yang didapatkan setara dengan beban kerja PNS.<sup>11</sup>

Seperti yang dituturkan oleh subjek (TT) ketika diwawancarai oleh peneliti pada pra-penelitian “Gaji yang kami dapat jelas tidak sesuai dengan beban kerja yang dibebankan pada kami, yang mana dengan status honorer, padahal jika dibandingkan dengan PNS jelas sama beban kerja dan tanggungjawabnya. Itu jelas karena perihal beda jabatan”<sup>12</sup>

Selain itu kepuasan kerja juga ditinjau dari jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan. Perempuan lebih cepat merasakan kepuasan dalam bekerja dikarenakan perempuan tidak mempunyai beban ekonomi seberat laki-laki dan perempuan juga biasanya jika mendapatkan gaji dipergunakan untuk dirinya sendiri seperti halnya dipergunakan untuk kebutuhannya sendiri. Sedangkan laki-laki memiliki beban tanggungan yang lebih besar, sehingga laki-laki akan menuntut kondisi yang lebih baik lagi didalam bekerja seperti halnya terkait gaji yang memadai. Selain itu laki-laki lebih cenderung mempunyai cita-cita yang lebih tinggi dibandingkan wanita. Maka dari itu laki-laki harus bekerja keras, karena

---

<sup>11</sup> Aulia Nur Imananda, Wiwin Hendriani, “Gambaran Kepuasan Kerja Pada Guru Honorer di Indonesia: *Literature Review*”, *Psychology Journal of Mental Health*, Vol. 2, No. 2, (2020), 2

<sup>12</sup> Wawancara TT, Guru Honorer, di Sekolah, 12 Oktober 2021

laki-laki lah yang dituntut mencari nafkah jika memang sudah berkeluarga.<sup>13</sup>

Hal tersebut seperti yang dituturkan oleh subjek AA pada pra-penelitian, “Yang jelas untuk hal pemenuhan kebutuhan dengan gaji segitu ya bervariasi ya mbak, kalau dari saya yang notabennya sudah menikah ya jelas kurang. Saya sebagai kepala keluarga. Ada tanggungjawab besar untuk keluarga. Mungkin jawaban akan berbeda antara saya dengan yang lainnya...”<sup>14</sup>

Kondisi guru honorer belum dikatakan sejahtera. Sesuai dengan hasil observasi yang penulis temukan bahwa banyak guru honorer yang masih bekerja sampingan demi mencukupi kebutuhan hidupnya.<sup>15</sup>

Fenomena yang akan diangkat oleh penulis dalam penelitian ini adalah maraknya guru honorer yang belum puas dalam bekerja (belum sejahtera). Fenomena ini sebelumnya sudah pernah terjadi sejak dahulu sampai dengan sekarang. Seperti yang dilansir pada portal media *online liputan6.com* (Flora, 2019), dijelaskan menurut pengakuan salah satu perwakilan guru honorer yang bertemu dengan Presiden Joko Widodo. Guru tersebut menegaskan bahwa ia sudah bekerja selama tujuh tahun dengan gaji sebesar 50 ribu per bulan, dan baru naik gaji 150 ribu dengan rentang waktu kerja tiga tahun. Ia juga menegaskan bahwa jajaran guru honorer tidak menuntut PNS, namun perjuangan mereka setidaknya dihargai oleh pemerintah. Dimana diantara mereka kesulitan dalam

---

<sup>13</sup> Robintang Tua Tobing, “*Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Dan Masa Kerja Pada Pegawai Universitas Medan Area*”, Skripsi Fakultas Psikologi (2017).

<sup>14</sup> Wawancara AA, Guru Honorer, di Sekolah, 13 Oktober 2021

<sup>15</sup> Observasi, di MI Unggulan Nurul Huda Bojonegoro, 13 Oktober 2021

mendapatkan sertifikasi karena beberapa faktor keterbatasan. Hal tersebut tidak sebanding dengan beban kerja dan tuntutan kerja yang tinggi yang dapat berpengaruh pada kinerja guru honorer khususnya pada kepuasan kerja guru honorer terhadap pekerjaan.<sup>16</sup>

Setiap manusia menginginkan kehidupan yang sejahtera, bahagia, dan puas. Kepuasan dalam bekerja merupakan salah satu impian setiap guru. Guru honorer memiliki suatu cita-cita dan tujuan hidup yang jelas dan akan terus diperjuangkan dengan penuh semangat. Menjadi guru adalah suatu hal yang mulia, disamping mencerdaskan kehidupan anak bangsa bahkan rela menghabiskan separuh hidupnya di Sekolah. Impian semua guru adalah puas dalam bekerja. Khususnya kepuasan kerja di MI Unggulan Nurul Huda Desa Temayang, Kecamatan Temayang, Kabupaten Bojonegoro, Jawa Timur.

Alasan peneliti memilih lokasi ini adalah pertama di lokasi tersebut banyak guru honorer, daripada guru dengan status PNS, subjek adalah orang yang memenuhi kriteria sebagai informan berdasarkan penentuan subjek penelitian dengan metode *purposive sampling*, jumlah murid di MI temayang banyak, sistem rekrutment calon pegawai berbeda dengan sekolah lain, dan MI ini memiliki cabang sekolah lain di Desa Pendem, Kecamatan Temayang, Bojonegoro dan MI ini memiliki fasilitas koperasi BMT.

Berdasarkan latar belakang diatas, diketahui guru honorer sedang menghadapi masa atau situasi yang tidak jelas dari status pekerjaannya dan

---

<sup>16</sup> Aulia Nur Imananda, Wiwin Hendriani, "Gambaran Kepuasan Kerja Pada Guru Honorer di Indonesia: *Literature Review*", *Psychology Journal of Mental Health*, Vol. 2, No. 2, (2020), 2

mereka dinilai sulit untuk mencapai kepuasan kerja karena beberapa faktor seperti kejelasan status, gaji atau upah yang diberikan, serta beban kerja dan tuntutan kerja yang tidak sesuai dengan gaji yang diperoleh. Hal ini dapat berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja yang dirasakan mereka, dimana nanti juga dapat mempengaruhi tanggungjawab atau kinerjanya. Hal tersebut membuat peneliti tertarik dan ingin meneliti lebih lanjut tentang gambaran dan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru honorer ditinjau dari jenis kelamin yang berbeda. Sehingga peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Kepuasan Kerja Pada Guru Honorer MI Unggulan Nurul Huda Bojonegoro Ditinjau Dari Jenis Kelamin”**.

#### **B. Fokus Penelitian**

1. Bagaimana gambaran kepuasan kerja pada guru honorer MI Unggulan Nurul Huda Bojonegoro ditinjau dari jenis kelamin ?
2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada guru honorer MI Unggulan Nurul Huda Bojonegoro ditinjau dari jenis kelamin ?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran kepuasan kerja pada guru honorer MI Unggulan Nurul Huda Bojonegoro ditinjau dari jenis kelamin.
2. Untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada guru honorer MI Unggulan Nurul Huda Bojonegoro ditinjau dari jenis kelamin.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Pada dasarnya setiap penelitian memiliki manfaat atau kegunaan bagi peneliti dan pembaca. Adapun manfaat atau kegunaan dari penelitian ini adalah :

##### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran tentang kepuasan kerja pada guru honorer
- b. Berkontribusi dalam bidang psikologi industri organisasi dan untuk memperkaya teori tentang kepuasan kerja

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi MI Unggulan Nurul Huda Desa Temayang Bojonegoro

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi informasi yang bermanfaat bagi seluruh pihak MI Temayang tentang kepuasan kerja pada guru honorer. Dan juga dapat dijadikan bahan evaluasi bagi pihak MI Temayang.

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya yang mengambil tentang kepuasan kerja pada guru honorer

#### **E. Telaah Pustaka**

Telaah pustaka ini dimaksudkan untuk memberikan informasi tentang penelitian-penelitian atau karya- karya ilmiah lain yang berhubungan dengan penelitian ini agar tidak terjadi duplikasi atau

pengulangan pada penelitian. Maka dari itu peneliti menyajikan beberapa karya ilmiah yang pernah dilakukan oleh peneliti lain diantaranya :

1. Judul jurnal “Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Guru Akuntansi SMA Di Kota Cilegon” oleh Anis Fuad Salam & Suwiro Heriyanto<sup>17</sup>. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bahwa terdapat pengaruh secara signifikan pengembangan karir dan sertifikasi guru terhadap kepuasan kerja guru akuntansi. Semakin positif persepsi guru kepada sertifikasi dan pengembangan karir, maka kepuasan kerja akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika persepsi guru semakin buruk terhadap pengembangan karir dan sertifikasi, maka kepuasan kerja guru akuntansi akan semakin rendah. Perbedaan penelitian sekarang dan terdahulu yaitu, penelitian sekarang menggunakan metode penelitian kualitatif sedangkan terdahulu menggunakan metode kuantitatif. Penelitian sekarang meneliti guru yang berstatus honorer sedangkan penelitian terdahulu tidak hanya guru honorer saja. Kemudian persamaan penelitian sekarang dan terdahulu yaitu sama-sama membicarakan mengenai kepuasan kerja guru.
2. Judul jurnal “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Guru Honorer SMK Negeri Di Kota Bekasi” oleh Rizki Amalia Rosowulan<sup>18</sup>. Penelitian ini untuk mengetahui tentang ketidakpuasan guru honorer dikarenakan gagal

---

<sup>17</sup> Anis Fuad Salam, “Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Guru Akuntansi SMA Di Kota Cilegon”, Jurnal Cendekia, Vol 12, No 1 (2018), 28-30.

<sup>18</sup> Rizki Amalia Rosowulan, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Guru Honorer SMK Negeri Di Kota Bekasi”, Jurnal BIONatural, Vol 5, No 1 (2018).

dalam seleksi CPNS K2 dan menjadikan nasib guru honorer suram. Masih banyak yang kurang memperhatikan status guru honorer dan kesejahteraannya. Ada guru honorer yang sudah lama mengabdikan bahkan sudah puluhan tahun dan masih saja statusnya sebagai guru honorer tidak diangkat menjadi guru PNS, walaupun masa kerjanya sudah bisa dibilang cukup untuk menjadi salah satu persyaratan. Perbedaan penelitian sekarang dan penelitian dahulu yaitu, penelitian sekarang meneliti di lingkup MI/SD sedangkan penelitian terdahulu di lingkup SMK/SMA. Penelitian sekarang menggunakan metode kualitatif sedangkan terdahulu metode kuantitatif. Kemudian persamaan penelitian sekarang dan terdahulu yaitu sama-sama membahas tentang kepuasan kerja.

3. Judul jurnal “Hubungan Efikasi Diri Dengan Kepuasan Kerja Guru Honor PAUD Se-Kecamatan Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan” oleh Nurhidayani<sup>19</sup>. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui beberapa permasalahan tentang kepuasan guru PAUD di Kuala Kampar yang diantaranya meliputi: 1) Ada sebagian guru yang sering absen tanpa adanya alasan yang jelas. 2) Guru melakukan selfi, menonton film di jam pekerjaan dan terkadang tidak mengawasi anak ketika melakukan kegiatan. 3) Guru merasa tidak puas dengan gaji yang diperoleh. 4) Guru merasa menjadi malas untuk melakukan tugasnya di sekolah. Perbedaan penelitian sekarang dan dahulu yaitu, penelitian sekarang lokasinya di lingkup lebih luas yaitu di MI,

---

<sup>19</sup> Nurhidayani, “*Hubungan Efikasi Diri Dengan Kepuasan Kerja Guru Honor PAUD Sekecamatan Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan*”, Jurnal Pendidikan Tambusai, Vol 3, No 6 (2019), 1200.

sedangkan penelitian terdahulu di PAUD. Kemudian metode penelitian sekarang kualitatif sedangkan terdahulu menggunakan kuantitatif. Selanjutnya persamaan penelitian sekarang dan dahulu yaitu sama-sama membahas tentang kepuasan kerja pada guru honorer.

4. Judul jurnal “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Serta Dampaknya Dalam Pengambilan Keputusan Di SMA Dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang” oleh Taty Fauzi<sup>20</sup>. Penelitian ini untuk mengetahui kinerja guru tetap dan guru tidak tetap pada SMA dan SMK Muhammadiyah di Kota Palembang yang masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari guru dalam melaksanakan tugasnya belum bisa dengan baik, rendahnya inovasi didalam melakukan tugas, guru belum terlalu menguasai mata pelajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Dari sini bisa dilihat bahwa kurangnya kepuasan kerja pada guru. Perbedaan penelitian sekarang dan penelitian sebelumnya yaitu, penelitian sekarang menggunakan metode penelitian kualitatif sedangkan terdahulu menggunakan metode kuantitatif. Kemudian persamaan dari keduanya yaitu sama membahas kepuasan kerja pada guru.
5. Judul jurnal “Peran Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur” oleh Triyana Muliawati<sup>21</sup>. Penelitian ini guna mengetahui work life balance, kinerja karyawan milenial, dan kepuasan kerja. Penelitian ini menyatakan bahwa

---

<sup>20</sup> Taty Fauzi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Serta Dampaknya Dalam Pengambilan Keputusan Di SMA Dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang”, Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol 5, No 1 (2020), 786.

<sup>21</sup> Triyana Muliawati, “Peran Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur”, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 20, No 20, (2020), 607.

kepuasan kerja karyawan berhubungan signifikan yang baik terhadap kinerja. Ada juga yang menyatakan jika kepuasan kerja berpengaruh negatif pada kinerja karena dipengaruhi faktor individu yang disebut self esteem. Karyawan yang memiliki self esteem yang tinggi menganggap bahwa dirinya berharga dan yakin dengan kemampuannya. Hal ini menyebabkan tugas utamanya akan menjadi beban dan juga kepuasan yang diperoleh bisa menurunkan kinerja. Bedanya penelitian sekarang dan terdahulu adalah penelitian sekarang subjeknya guru honorer sedangkan penelitian terdahulu meneliti karyawan. Kemudian persamaan dari keduanya yaitu sama membicarakan mengenai kepuasan kerja.