

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penerjemahan

2.1.1 Pengertian Penerjemahan

Menurut Eugene Nida, penerjemahan ialah sains yang terdiri dari reproduksi bahasa asal ke bahasa penerima, baik dari segi makna, maupun dari gaya bahasa (Jabak, 2020). Sedangkan, Mary Snell-Horby (1988) mendefinisikan konsep penerjemahan sebagai proses interaksi antara penulis, penerjemah dan pembaca. Ia juga menyebutkan bahwa penerjemah akan membangun adegannya sendiri sesuai dengan level pengalaman dan pengetahuannya yang terinternalisasi tentang materi yang bersangkutan. Patrick Zabalbeascoa (1996) mendefinisikan penerjemahan sebagai tindakan komunikasi yang merupakan aktivitas manusia dan sosial yang terjadi karena mereka tidak sempurna. Terjemahan yang dihasilkan juga dianggap tidak sempurna.

Dan akhirnya, definisi terjemahan Carbonell (2006) adalah bentuk komunikasi dan sarana untuk mencapai sesuatu. Namun, dalam terjemahan tindakan komunikatif asli dipindahkan ke pengaturan yang berbeda, di mana aktor yang berbeda tampil untuk tujuan yang berbeda. Menurutnya, dalam terjemahan juga ada mekanisme mediasi yang memenuhi syarat seluruh tindakan pada tingkat yang berbeda.

2.1.2 Definisi Penerjemah Lepas

Penerjemah lepas atau yang biasa disebut dengan *freelance translator* berasal dari dua kata, yaitu: *freelance* dan *translator*. *Freelance* sendiri adalah wiraswasta yang bekerja sebagai kontraktor independen untuk berbagai klien. Dalam kasus penerjemah lepas, itu berarti mengubah tulisan dari satu bahasa ke bahasa lain untuk agen penerjemahan, perusahaan multinasional, dan bahkan individu pribadi sekalipun. Seorang pekerja lepas

bertanggung jawab atas semua aspek bisnis mereka, bukan hanya pekerjaan penerjemahan sehari-hari, tetapi juga memasarkan diri mereka sendiri, akuntansi, negosiasi kontrak, menjaga hubungan baik dengan klien, dan masih banyak lagi.

2.1.3 Sejarah Penerjemahan dan Perubahan Model Kerja dari Penerjemah Tetap menjadi Penerjemah Lepas

2.1.3.1 1900 hingga 1930-an

Selama tahun 1900-1930an, tren terjemahan berakar pada filosofis Jerman. Bahasa dianggap tidak komunikatif, tetapi konstitutif dalam representasinya dari pemikiran dan realitas. Penerjemahan dipandang sebagai interpretasi yang menyusun dan mengubah teks asing. Bagi para sarjana, seperti: Schleiermacher dan Bolt, penerjemahan adalah kekuatan kreatif dalam strategi penerjemah yang melayani berbagai fungsi budaya dan sosial, serta membuka jalan bagi konstruksi bangsa, sastra, dan bahasa (Venuti, 2004).

Pada awal abad kedua puluh, ide-ide ini dipikirkan kembali dari sudut pandang gerakan modernis. Arti penting terjemahan dalam abad ini adalah "otonomi" dan "status" sebagai teks yang independen sebagai karya. Walter Benjamin dalam esainya tahun 1923, "The Task of the Translator" berpendapat bahwa tujuan terjemahan seharusnya tidak memberikan pemahaman kepada pembaca tentang makna atau isi informasi dari naskah asli. Menurutnya, ciri khas terjemahan yang baik adalah bahwa terjemahan itu harus mengungkapkan timbal balik sentral antar bahasa. Hubungan timbal balik ini menunjuk pada "kekerabatan" bahasa dan bahwa tugas penerjemah bisa lebih penting daripada penulis asli. Ia percaya bahwa penerjemah, melalui hambatan bahasa dapat melepaskan "bahasa murni." Untuknya, bahasa murni adalah

kekuatan yang tersembunyi di dalam teks-teks tertentu (Benjamin, 2000).

Ahli teori lain yang lebih sejalan dengan filosofis Jerman adalah Ezra Pound. Dalam pandangan Pound, "otonomi terjemahan" mengambil dua bentuk. Pertama, teks yang diterjemahkan mungkin bersifat interpretatif, ditulis dengan bahasa asing dan terdiri dari kekhasan linguistik yang mengarahkan pembaca melintasi halaman ke fitur tekstual asing. Kedua, terjemahan adalah pendorong untuk menulis ulang teks sehingga tampak seperti teks baru. Bentuk kedua ini sejalan dengan terjemahan menurut Khayyam oleh Fitzgerald.

Pada akhir 1930-an, terjemahan dipandang sebagai praktik linguistik dan genre sastra yang terpisah, dengan miliknya sendiri (Gasset, 1992). Ortega dalam makalahnya "The Misery and the Splendor of Translation" memperdebatkan pentingnya tradisi penerjemahan bahasa Jerman. Dengan "Kesengsaraan", Ortega mengartikan penerjemahan sebagai ketidakmungkinan tugas karena dalam dua bahasa yang dimaksud, terdapat perbedaan tidak hanya secara linguistik, tetapi juga secara budaya dan mental (Ghanooni, 2012).

2.1.3.2 1940 hingga 1950-an

Pada tahun 1940-an hingga 1950-an, konsep yang lazim adalah "translatabilitas". Selama dekade ini, masalah utama yang harus ditangani oleh ahli bahasa dan kritikus sastra adalah apakah perbedaan yang memisahkan bahasa dan budaya dapat dibawa kembali untuk persahabatan melalui terjemahan atau tidak. Untuk mencapai hal ini, hambatan penerjemahan diteliti dan metode penerjemahan dirumuskan. Ide dibentuk oleh tren disiplin dan berubah menjadi sebagian besar, berkisar antara skeptisisme filosofis yang ekstrem dan optimisme praktis (Venuti, 2004).

Sosok yang skeptis terhadap terjemahan adalah Willard Quine. Dia mengembangkan konsep "terjemahan radikal," dan "ketidakpastian terjemahan" (Brower, 1959; Quine, 1960). "Terjemahan radikal" menggambarkan situasi di mana seorang ahli bahasa mencoba menerjemahkan bahasa yang sama sekali tidak dikenal, yang tidak terkait dengan bahasanya sendiri, dan karena itu ia dipaksa untuk hanya mengandalkan perilaku yang diamati dan kaitannya dengan lingkungan mereka. Dia mempertanyakan dasar-dasar empiris terjemahan dengan menunjuk ke "ketidakpastian" yang tidak dapat diselesaikan bahkan dengan adanya "stimulus" lingkungan. Quine juga mengakui bahwa menerjemahkan sebenarnya terjadi atas dasar "hipotesis analitik," yang berasal dari segmentasi ujaran asing yang disamakan dengan kata dan frasa dalam bahasa terjemahan (Brower 1969), yang dengannya, ahli bahasa dapat mengandalkan kamus. Quine mengarah pada pandangan terjemahan yang lebih pragmatis, di mana makna dipandang sebagai konvensional, secara sosial dibatasi dan direproduksi dalam budaya penerima sesuai dengan syarat dan nilai yang tertanam.

Namun, pendekatan Heidegger membawa kembali konsep Schleiermacher sebagai "membawa" sebanyak mungkin pembaca domestik terhadap teks asing. Heidegger mengadopsi strategi "menyanyikan" yang melakukan kekerasan terhadap bahasa sehari-hari dengan mengandalkan arkaisme, yang tunduk pada interpretasi etimologis (Heidegger, 1975). Ketika kritik sastra mempertimbangkan pertanyaan tentang terjemahan, itu menekankan ketidakmungkinan mereproduksi teks sastra asing dalam bahasa lain yang sarat dengan gaya, genre, dan tradisi sastra yang berbeda (Venuti, 2004). Di sisi lain dalam terjemahan juga terletak "optimisme", yang diisi oleh analisis linguistik. Mereka menganalisis masalah

terjemahan tertentu dan kemudian menjelaskan metode, serta mengembangkannya untuk menyelesaikan masalah. Chaim Robins, dalam esainya "The Linguistics of Translation" menegaskan bahwa penerjemahan melibatkan dua faktor yang berbeda, yaitu: "makna" dan "referensi".

Tokoh lain yang berteori tentang masalah penerjemahan antara realitas yang berbeda adalah Eugene Nida (1964). Nida dalam menerjemahkan Alkitab sampai pada kesimpulan bahwa solusi untuk masalah penerjemahan harus etnologis, bergantung pada perolehan "informasi budaya" yang memadai oleh penerjemah (Nida, 1964). Dia membawa budaya kata dalam Alkitab seperti "gurun" yang menurut dia harus diterjemahkan sebagai "tempat terbengkalai". Dengan mengadopsi prosedur seperti itu, meskipun itu adalah parafrase, perbedaan linguistik dan budaya akan bermuara pada referensi bersama, menyebabkan konsep tersebut dapat dipahami dalam bahasa penerjemah.

Studi Roman Jakobson tentang translatabilitas memberikan dorongan baru pada analisis teoritis terjemahan sejak dia memperkenalkan refleksi semiotik pada penerjemahan. Atas dasar pendekatan semiotiknya terhadap bahasa dan aforismenya 'tidak ada signatum tanpa signum' (Jakobson, 1959), ia menyarankan tiga jenis terjemahan:

- *Intralingual*, dalam satu bahasa, yaitu *rewording* atau *paraphrase*;
- *Interlingual*, antara dua bahasa; dan
- *Intersemiotik*, antara sistem tanda.

Jakobson mengklaim bahwa dalam kasus terjemahan antarbahasa, penerjemah menggunakan sinonim untuk mendapatkan pesan. Artinya, dalam penerjemahan antarbahasa, tidak ada kesepadanan penuh antara satuan teks. Ia memahami makna bukan sebagai referensi ke realitas, tetapi

sebagai hubungan dengan rantai tanda yang tak ada habisnya. Menurut teorinya, penerjemahan adalah proses pengkodean ulang yang melibatkan dua pesan yang setara dalam dua kode yang berbeda.

Terakhir, konsep *translatability* diambil oleh Jean-Paul Vinay dan Jean Darbelnet (1958). Teori ini tidak seperti Jakobson yang meniadakan semantik empiris, kedua tokoh ini mengatakan bahwa deskripsi metode penerjemahan melibatkan beberapa pengurangan perbedaan linguistik dan budaya menjadi semantik empiris. Menurut mereka "Kesetaraan" pada akhirnya bergantung pada identitas situasi, di mana istilah "situasi" menunjukkan "realitas" yang tidak ditentukan (Vinay dan Darbelnet, 1995).

2.1.3.3 1960 hingga 1970-an

Pada 1960-an hingga 1970-an, konsep utama yang berlaku dalam studi penerjemahan adalah "kesetaraan". Ketika konsep ini diterapkan pada terjemahan, terjemahan dipandang sebagai proses mengkomunikasikan melalui penciptaan hubungan identitas.

George Mounin (1963) meniadakan konsep "relativitas" yang membuat penerjemahan tidak layak, dan alih-alih mengacu pada konsep "kesetaraan", dengan alasan bahwa itu bergantung pada "universal bahasa dan budaya".

Pada periode ini, diyakini bahwa ada unit-unit yang dapat diidentifikasi dalam sebuah teks yang stabil dan tidak berubah, dengan definisi unit dan kategori bahasa yang dapat dirinci. Ada beberapa sarjana yang berteori tentang konsep ini, misalnya: Werner Koller dan Eugene Nida. Koller (1979) membagi lima jenis kesetaraan, yaitu:

a. *Content Invariance* adalah kesetaraan denotatif atau kesepadanan isi ekstralinguistik suatu teks.

- b. *Conotative Equivalance* adalah kesetaraan konotatif yang bergantung pada kesamaan register dan gaya.
- c. *Text-normative equivalance* adalah kesetaraan teks-normatif yang berkaitan dengan jenis teks yang berperilaku dengan cara yang berbeda.
- d. *Pragmatic Equivalance* adalah kesetaraan pragmatis atau kesetaraan komunikatif yang berorientasi pada penerima teks atau pesan
- e. *Formal Equivalance* berkaitan dengan estetika dan bentuk teks

Sedangkan, Nida berpendapat bahwa ada dua jenis kesetaraan, yaitu: kesetaraan formal dan kesetaraan dinamis. Kesetaraan formal mendasarkan perhatiannya pada pesan itu sendiri dalam bentuk dan isi, tidak seperti kesetaraan dinamis yang berdasarkan 'prinsip efek yang setara' (Nida, 1964). Kesetaraan dinamis didefinisikan sebagai terjemahan prinsip yang menurutnya seorang penerjemah berusaha menerjemahkan makna aslinya sedemikian rupa sehingga kata-kata yang digunakan akan memicu dampak yang sama pada audiens, seperti kata-kata asli pada audiens sebenarnya.

Selama periode ini, perbedaan harus dibuat antara kesetaraan pragmatis (terjemahan yang mempertimbangkan pembaca bahasa reseptor dan karenanya dapat dipahami) dan kesetaraan formal (di mana linguistik dan budaya aspek asal transparan dalam terjemahan). Ada beberapa tokoh yang bergerak di sepanjang garis ini, salah satunya adalah Eugene Nida, seperti yang dibahas di atas.

Pada tahun 1997, ada oposisi serupa oleh Newmark, membedakan antara terjemahan "semantik dan komunikatif", yang pertama berorientasi pada sumber dan yang kedua berorientasi pada target (Newmark, 1998) dan Juliane House antara terjemahan "terbuka dan rahasia". 'Terjemahan terbuka'

adalah hasil yang tidak dimaksudkan menjadi asli. Namun, 'terjemahan terselubung' adalah terjemahan yang menikmati status asal dalam budaya. Fungsi terjemahan terselubung adalah untuk menciptakan kembali, mereproduksi, dan mewakili dalam fungsi yang dimiliki aslinya dalam kerangka intralingual dan dunia wacana.”.

Setelah mempertimbangkan konsep kesetaraan, istilah "pergeseran" muncul ke permukaan. Konsep ini didefinisikan oleh Catford (1965). Ia mendefinisikannya sebagai "berangkat dari korespondensi formal dalam proses pergi dari bahasa asal ke bahasa target, penyimpangan yang dapat terjadi pada tataran linguistik seperti grafologi, fonologi, tata bahasa dan leksis. Namun, ia menyimpulkan bahwa kesetaraan terjemahan tidak sepenuhnya cocok dengan korespondensi formal dan penyimpangan semacam itu.

Pada akhirnya, kaum fungsionalis, dalam hal teks sastra, meniadakan konsep kesetaraan. Etmar Even-Zohar dan Guidon Toury (1978) berpendapat bahwa terjemahan sastra adalah fakta dari sistem sasaran. Karya sastra tidak dipelajari secara terpisah tetapi sebagai bagian dari sistem sastra yang dengan sendirinya didefinisikan sebagai "sistem fungsi" tatanan sastra yang terus-menerus berhubungan dengan tatanan lain (Tynjanov, 1927). Sastra adalah bagian kerangka sosial, budaya dan sejarah, dan gagasan utamanya adalah "sistem", di mana ada dinamika mutasi dan perebutan posisi utama dalam kanon sastra (Munday, 2001). Even-Zohar melihat posisi sastra terjemahan dalam polisistem sastra suatu masyarakat sebagai yang utama ketika secara aktif berpartisipasi dalam pemodelan pusat polisistem. Oleh karena itu, sastra terjemahan memenuhi kebutuhan sastra muda untuk menggunakan bahasa barunya dalam sebanyak mungkin genre sastra untuk membuatnya berfungsi sebagai bahasa sastra dan

berguna bagi publik yang muncul. Ketika sistem sastra asal masih muda dan dalam proses menjadi mapan, sastra muda tidak dapat membuat teks-teks utama di semua genre sampai polisistemnya mengkristal, maka itu sangat bermanfaat dari pengalaman sastra lain. Sebaliknya, jika sistem sastra asal kaya, maka terjemahan menempati posisi periferal atau sekunder dan terjemahan dapat diproduksi secara tidak memadai dengan memanfaatkan model budaya target yang ada (Even-Zohar 1978).

Selama dekade ini, dengan perluasan penelitian terjemahan, membawa bidang ini ke dalam disiplin akademis baru adalah poin utama. Pada saat itu, Nida (1964) menyebut teorinya sebagai "ilmu penerjemahan", tetapi makalahnya "The Name and Nature of Translation Studies" oleh James Holmes (1972) membuka jalan bagi pengembangan bidang ini sebagai disiplin ilmu. Dia tidak hanya mendefinisikan nama untuk bidang itu, tetapi juga menjelaskan apa yang dicakup oleh studi terjemahan. Ia membedakan antara "bidang teori yang berorientasi pada penelitian murni" dan "bidang terapan" seperti pelatihan dan kritik (Holmes, 1988).

Pada tahun 1975, kemajuan utama penerjemahan dipengaruhi oleh teori George Steiner. Teori ini menentang modern linguistik dengan pendekatan filosofis. Steiner tidak menganggap terjemahan sebagai komunikatif fungsional. Ia mendefinisikan pendekatan penerjemahan sebagai penyelidikan tentang apa artinya sepotong pidato lisan atau tertulis, dan mencoba mendiagnosis proses ini dalam kerangka model makna umum (Steiner, 1998). Baginya, tujuan bahasa seharusnya tidak untuk mengkomunikasikan makna, tetapi harus konstitutif dalam merekonstruksinya. Ia berpendapat bahwa terjemahan yang hebat harus membawa serta rasa yang paling tepat dari perlawanan, dari hambatan yang utuh di

jantung pemahaman. Gerak penerjemahan terdiri dari empat bagian, yaitu: inisiatif kepercayaan, agresi, penggabungan atau perwujudan, dan kompensasi atau restitusi.

2.1.3.4 1980-an

Dalam dekade ini, studi terjemahan Susan Bassnett diterbitkan. Dalam bukunya, beragam cabang penelitian terjemahan digabungkan, menandai kebangkitan studi terjemahan sebagai bidang terpisah yang tumpang tindih dengan linguistik sastra.

Pada saat yang sama, masalah komunikasi lintas budaya menjadi fokus. Pendekatan Bassnet mengambil konsep teoretis bersifat historis dan memahami strategi praktis dalam kaitannya dengan budaya dan sosial tertentu situasi. Namun, yang paling dia tekankan adalah otonomi relatif dari teks yang diterjemahkan.

Pada periode ini, terjemahan dipandang sebagai suatu bentuk tulisan yang berdiri sendiri, berbeda dari teks sumber. Isu kesetaraan, seperti yang lazim pada dekade sebelumnya, kehilangan signifikansinya. William Frawly meniadakan konsep kesetaraan dan berpendapat bahwa terjemahan adalah bentuk komunikasi informasi dengan aturan dan standarnya sendiri, meskipun merupakan turunan dari matriks informasi dan parameter target.

Otonomi penerjemahan sebagai "fungsional", dipandang oleh sarjana lain sebagai konsekuensi dari faktor sosial yang terlibat dalam mengarahkan kegiatan penerjemah. Justa Holz-Mänttärri (1984), alih-alih menggunakan istilah "terjemahan", menggunakan istilah "tindakan translasi" untuk mencakup beragam bentuk komunikasi lintas budaya, tidak hanya menerjemahkan, memparafrasekan dan mengadaptasi tetapi juga mengedit dan berkonsultasi. Dalam kasus seperti itu, hasil

penerjemah diproduksi melalui konsultasi dengan kebutuhan klien untuk melayani tujuan tertentu dalam budaya penerima. Di sini, pertanyaan tentang kesetaraan keluar dari pertanyaan, dan penerjemahlah yang harus memutuskan bagaimana menghasilkan teks untuk memenuhi kebutuhan klien.

Aspek fungsionalitas berdampak besar pada karya Hans Vermeer. Vermeer (1989) menonjolkan "skopos" atau tujuan penerjemah sebagai faktor penting. Meskipun teori ini mendahului teori tindakan translasi Holz-Mänttärri, itu adalah bagian dari teori yang sama, karena berkaitan dengan tindakan translasi yang berbasis bahasa asal, yang harus dinegosiasikan dan dilakukan, serta yang memiliki tujuan dan hasil (Vermeer, 2000). Teori Skopos berkonsentrasi pada tujuan penerjemahan dengan menentukan metode dan strategi penerjemahan yang digunakan untuk menghasilkan hasil yang memadai. Hasil ini disebut Vermeer sebagai *translatum*. Oleh karena itu, dua poin utama untuk yang perlu diingat oleh penerjemah adalah mengetahui mengapa suatu bahasa asal harus diterjemahkan dan apa fungsi dari bahasa target itu. Pendekatan Vermeer menyerupai tren kontemporer dalam sejarah dan kritik sastra, yaitu: teori respon pembaca, dimana terjemahannya disiapkan sesuai dengan kebutuhan pendengar (Venuti, 2004).

Andre Lefevere adalah tokoh lain yang mengikuti konsep sistem sastra Zohar dan Toury. Lefevere mengungkapkan terjemahan sebagai "refraksi" atau "menulis ulang." Seperti yang ia katakan, pembiasaan membawa karya sastra dari satu sistem ke dalam lain. Ia melihat penerjemahan sebagai tindakan yang dilakukan di bawah pengaruh kategori dan norma-norma tertentu dalam sistem masyarakat. Lefevere (1992) berfokus pada pemeriksaan faktor-faktor yang sangat konkret dan secara sistematis mengatur penerimaan atau penolakan teks sastra. Lefevere mengatakan posisi kekuasaan

penerjemahan seperti "menulis ulang" sastra. Menurut Lefevere, ada tiga faktor utama yang mengendalikan sistem sastra di mana fungsi penerjemahan, yaitu: profesional dalam sistem sastra, patronase di luar sistem sastra, dan puisi yang dominan (Lefevere, 1992).

Di sisi lain, Antoine Berman dalam "Translation and the Trial of the Foreign" meniadakan "penerjemahan etnosentris". Menurutnya, terjemahan yang baik adalah terjemahan yang perbedaan linguistik dan budaya asal terdaftar di target. Keasingan ini tidak dapat dicapai tetapi dengan literalisme. Jadi, dengan mengembangkan "korespondensi" dan "literalisme", teks penerima diperkaya dan diperkuat (Berman, 1995). Ia memandang penerjemahan sebagai "percobaan asing". Ia membagi "percobaan asing" menjadi dua, yaitu:

- a. Percobaan bagi budaya sasaran dalam mengalami keanehan teks dan kata asing;
- b. Percobaan terhadap teks asing yang tercerabut dari konteks bahasa aslinya.

Namun, Berman melihat bahwa dalam setiap terjemahan terdapat sistem deformasi tekstual dalam bahasa target yang menghambat bahasa asing yang masuk. Ia menyebut deformasi ini sebagai "analitik negatif." Pada periode ini, penerjemahan tidak pernah bisa menjadi komunikasi yang lancar dari teks asing. Ini lebih merupakan manipulasi.

Manifold bekerja pada terjemahan melihat bahasa sebagai komunikasi dari berbagai kemungkinan makna dengan munculnya post-strukturalisme, bahwa bahasa adalah situs polisemi yang tidak terkendali. Oleh karena itu, penerjemahan bukanlah transformasi bahasa asal, tetapi interogatif atau seperti yang dikatakan Jaque Derrida, "dekonstruktif" (Derrida, 1979). Periode ini menyaksikan kebangkitan refleksi

pascakolonial tentang terjemahan dalam antropologi, studi wilayah, sastra teori dan juga kritik (Ghanooni, 2012).

2.1.3.5 1990 hingga Sekarang

Dalam dekade ini, penelitian terjemahan berkembang dengan campuran teori dan metodologi yang lazim di dekade sebelumnya. Varietas linguistik tetap menjadi bagian dari lapangan, karena dianggap bahwa dalam pelatihan penerjemah komersial, teknis, dan jenis teks non-fiksi lainnya, penerjemahan sangat berguna.

Pascakolonialisme adalah salah satu titik kontak yang paling berkembang antara *Cultural Studies* dan *Translation Studies*. Penerjemahan di sini didefinisikan sebagai praktik politik budaya yang mungkin strategis dalam membawa perubahan sosial. Gayatri Chakravorty Spivak adalah orang yang memperkenalkan pascakolonialisme, yang merupakan intervensi feminis ke dalam masalah terjemahan pascakolonial. Hal ini dapat didefinisikan sebagai pendekatan budaya yang luas untuk mempelajari hubungan kekuasaan antara kelompok, budaya atau masyarakat yang berbeda di mana bahasa, sastra dan terjemahan memainkan peran penting (Hatim dan Munday, 2004). Oleh karena itu, untuk mengatasi masalah ini, konsep "penerjemahan ulang" dalam pascakolonialisme muncul ke permukaan. Konsep ini adalah praktik perlawanan dengan menerjemahkan lagi teks kunci untuk menumbangkan wacana kolonialis. Keterkaitan penjajahan dan terjemahan disertai dengan argumen bahwa penerjemahan telah memainkan peran aktif dalam proses penjajahan dan dalam menyebarkan motivasi ideologis citra orang terjajah. Metafora telah digunakan dari koloni sebagai salinan penerjemah tiruan dan inferior yang identitasnya ditekan telah ditimpa oleh penjajah. Akhirnya,

karya Venuti menggambarkan tren utama dalam terjemahan yang berorientasi budaya. Penerjemahan merupakan konsep pascastruktural bahasa dan wacana untuk menjelaskan hubungannya dengan budaya.

Maraknya globalisasi di era ini juga menyebabkan penerjemahan berkembang pesat. Globalisasi di sektor perdagangan berarti menyiapkan produk untuk dipersiapkan dan diluncurkan di banyak negara berbeda secara bersamaan. Volume perdagangan internasional terus meningkat seiring pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan menjangkau semua negara di dunia. Volume perdagangan yang meningkat dan komunikasi internasional yang ekstensif mengakibatkan volume terjemahan yang terus meningkat, baik produk elektronik atau produk industri yang lebih mendasar, seperti kontrak penawaran, kontrak, materi pemasaran, manual, dan kontrak layanan (Ørsted, 2002). Pada akhirnya, itu semua adalah masalah komunikasi dan interaksi. Mediana bisa kertas atau elektronik tetapi masih membutuhkan terjemahan. Kompleksitas produk dan isi dari dokumentasi yang memerlukan sistem untuk memastikan konsistensi dalam terminologi dan gaya agar terjemahan menjadi produk bernilai tambah yang layak. Namun, peningkatan penggunaan perangkat lunak di semua jenis produk industri serta dalam sistem manajemen menyumbang bagian yang meningkat dari total omset di sektor penerjemahan.

Untuk memenuhi permintaan pelanggan dan menangani pekerjaan besar, alat pendukung seperti memori terjemahan, manajemen terminologi dan alat manajemen pengetahuan lainnya telah diperkenalkan di sektor ini dan telah menjadi alat kerja sehari-hari. Tugas penerjemah menjadi lebih beragam dan memerlukan persyaratan untuk peraturan dan prosedur dalam pekerjaan sehari-hari yang tidak diketahui di abad lalu.

Alat memungkinkan peningkatan kecepatan, tetapi dengan mengorbankan kualitas jika tidak digunakan dengan hati-hati dan disesuaikan dengan kebutuhan khusus perusahaan yang bersangkutan. Pelanggan telah menyadari bahwa tidak ada jalan pintas dan keajaiban yang dapat ditemukan dalam penggunaan teknologi penerjemahan, namun permintaan akan kecepatan tidak henti-hentinya karena persaingan menjadi semakin ketat. Bahasa Inggris saja tidak cukup, terutama untuk produk bisnis-ke-konsumen, karena hanya satu dari empat populasi dunia yang berbicara bahasa Inggris pada tingkat kompetensi tertentu. Selain itu, perbedaan dalam praktik kerja, undang-undang dan dalam beberapa kasus bahkan dalam anatomi manusia perlu diperhitungkan. Semua faktor ini menambah kompleksitas tugas dan ahli materi pelajaran harus terlibat dalam proses penerjemahan lebih luas dari sebelumnya.

Maka dari itu, penerjemahan merupakan kunci untuk menyebarkan informasi, pengetahuan, dan bentuk ekspresi budaya dengan melintasi batas-batas linguistik. Penerjemahan merupakan industri yang dinamis dan telah mengalami perubahan dalam beberapa tahun terakhir karena dua hal. Pertama, model pekerjaan penerjemah individu yang telah ada sejak pertama kali penerjemahan muncul yang harus beralih ke model perusahaan. Hal ini berarti sebagian besar penerjemah sekarang dipekerjakan secara lepas (Moorkens, 2020). Kedua, persyaratan teknologi pekerjaan penerjemahan yang meningkat karena penerjemah diharapkan menggunakan *Translation Memory* (TM) dan *Computer Assisted Tools* (CAT) untuk memaksimalkan konsistensi dan untuk meningkatkan terjemahan (Lagoudaki, 2008). Selain itu, kebutuhan dan volume penerjemahan yang tinggi akibat kemajuan teknologi, serta banyaknya bahasa di dunia

menyebabkan munculnya bisnis penerjemah. Bahkan, menurut Lisa, saat ini industri penerjemahan menghasilkan penjualan antara US\$ 3 miliar hingga US\$ 15 miliar per tahun.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor utama untuk meningkatkan dan mempertahankan loyalitas kerja dengan layanan yang efisien dan kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menimbulkan rasa senang. Kondisi ini dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang, reaksi afektif terhadap pekerjaan seseorang, dan sikap terhadap pekerjaan seseorang (Kumari & Pandey, 2011). Definisi ini menganjurkan agar pekerja dapat membentuk sikap bekerja dengan mempertimbangkan keadaan pikiran, prinsip dan sopan santun.

Kepuasan kerja di sisi lain adalah pandangan tertentu tentang suatu pekerjaan dari sisi pekerja. Pandangan tersebut dipengaruhi oleh rasa dan keterikatan yang menguntungkan dan tidak menguntungkan dari pekerjaan seseorang (Frempong et al., 2018). Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah bagaimana pekerja memandang pekerjaan mereka dan bagaimana pekerjaan itu mempengaruhi perilaku mereka pada pekerjaan tertentu.

Menurut Robbins dan Judge, kepuasan kerja adalah rasa positif mengenai suatu pekerjaan yang didapatkan dari hasil evaluasi karakteristik yang luas. Pekerja yang memiliki kepuasan tinggi cenderung melakukan tindakan positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya pekerja yang tidak puas akan menunjukkan tindakan yang negatif. Tindakan positif yang dimaksud antara lain rajin bekerja, bersungguh-sungguh, dan memiliki semangat kerja, sedangkan tindakan negatif yang dimaksud misalnya jarang masuk kerja, melalaikan pekerjaan, dan malas (Utami et al., 2020).

Kaliski berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan rasa pencapaian dan keberhasilan seorang pekerja dalam pekerjaannya. Hal ini umumnya dianggap terkait langsung dengan produktivitas, serta kesejahteraan pribadi (Kaliski, 2007). Kepuasan kerja menyiratkan melakukan pekerjaan yang dinikmati seseorang, melakukannya dengan baik dan dihargai atas upaya seseorang. Kepuasan kerja selanjutnya menyiratkan antusiasme dan kebahagiaan dengan pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja adalah bahan utama yang mengarah pada pengakuan, pendapatan, promosi, dan pencapaian tujuan lain yang mengarah pada perasaan pemenuhan (Aziri, 2011).

Dari beberapa definisi yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap atau perasaan positif yang berasal dari diri pekerja, baik karena pengalaman, maupun aspek-aspek yang ada di pekerjaannya. Bila pekerja merasa puas atas pekerjaannya, maka pekerja tersebut akan merasa senang dan terbebas dari rasa tertekan, sehingga muncul rasa aman untuk bekerja di lingkungan kerjanya.

2.2.2 Teori Kepuasan Kerja

2.2.2.1 Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory/Theory of Nonconformity*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seorang pekerja dengan membandingkan dan menghitung perbedaan antara keadaan yang sebenarnya dirasakan dan sesuatu yang seharusnya (Zainal et al., 2013). Jika kepuasan yang diperoleh melebihi apa yang diinginkan, orang akan menjadi lebih puas. Hal tersebut menghasilkan *discrepancy* yang positif (Dwivedi et al., 2012). Kepuasan kerja seseorang tergantung pada perbedaan antara yang didapatkan dan yang sebenarnya dirasakan (Wynn, 2015).

2.2.2.2 Teori Keadilan (*Equity Theory/Theory of Justice*)

Teori ini mengungkapkan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada keadilan yang didapatkannya dalam situasi kerja. Komponen utama dalam teori ini, antara lain: (Ibinwangi et al., 2016)

- Masukan atau *Input*

Masukan merupakan faktor pendukung yang berharga bagi pekerja. Faktor-faktor tersebut antara lain: pengalaman, keterampilan, pendidikan, kuantitas pekerjaan, peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melakukan pekerjaan mereka.

- Hasil

Hasil adalah sesuatu yang berharga. Hasil didapatkan pekerja dari pekerjaannya, misalnya: upah, gaji, kompensasi, penghargaan, dan kesempatan untuk pengembangan diri.

- Orang Bandingan

Orang bandingan adalah seseorang yang dibandingkan oleh pekerja. Orang tersebut dapat berada di satu perusahaan yang sama, di perusahaan lain, atau dengan diri masa lalunya.

- Keadilan atau Ketidakadilan

Keadilan atau ketidakadilan berasal dari kata dasar "adil". Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), adil adalah sama berat, tidak berat sebelah, dan tidak memihak. Oleh karena itu, keadilan adalah sifat (perbuatan, perlakuan, dan sebagainya) yang adil, sedangkan

ketidakadilan adalah sifat yang tidak adil (tidak sama berat, berat sebelah, dan memihak).

Teori ini menekankan bahwa setiap pekerja akan membandingkan rasio masukan dirinya dengan rasio masukan orang bandingan. Bila perbandingan itu adil, maka pekerja akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak adil tetapi menguntungkan, maka pekerja dapat merasa puas atau tidak puas. Sedangkan, bila perbandingan itu dinilai tidak adil, maka pekerja akan merasa tidak puas.

2.2.2.3 Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah dua makna yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja bukan merupakan variabel yang berkelanjutan. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan yang terbagi menjadi (Tan et al., 2013):

- *Satisfies*

Satisfies adalah kondisi yang diperlukan sebagai sumber kepuasan kerja. Sumber kepuasan kerja yang dimaksud adalah pekerjaan yang menarik, pekerjaan yang penuh tantangan, pekerjaan dengan peluang untuk unggul, dan kesempatan untuk mendapatkan penghargaan, serta promosi (Sanjeev & Surya, 2016). Pemenuhan faktor-faktor ini akan menyebabkan kepuasan, tetapi tidak terpenuhinya faktor-faktor tersebut tidak selalu menyebabkan ketidakpuasan.

- *Dissatisfies*

Dissatisfies merupakan faktor atau situasi yang menyebabkan munculnya sumber ketidakpuasan. Sumber ketidakpuasan yang dimaksud adalah gaji atau upah, supervisi, kondisi kerja, status kerja, dan hubungan

interpersonal. Faktor-faktor tersebut dibutuhkan oleh pekerja sebagai dukungan biologis, serta kebutuhan dasar pekerja. Jika faktor-faktor tersebut tidak dipenuhi, maka pekerja tidak akan merasa puas. Namun, jika faktor ini sudah memadai, maka pekerja tidak akan kecewa, meskipun belum terpuaskan (Tan et al., 2013).

Frederich Herzberg mengemukakan teori ini dengan nama *Theory of Motivation Hygene* (M-H). Teori ini mengarah pada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan pergantian Sumber Daya Manusia (SDM), serta antara kepuasan kerja dan komitmen kerja. Teori M-H ini sebenarnya menekankan ketidaksetujuannya atas pemberian *reward* atau penghargaan yang tinggi karena penghargaan yang tinggi hanya mampu menghapuskan ketidakpuasan kerja dan tidak mampu membawa kepuasan kerja. Herzberg menyarankan agar perusahaan melakukan pengayaan pekerjaan, yang merupakan upaya untuk menciptakan pekerjaan dengan tantangan, otonomi yang besar, dan tanggung jawab.

2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Sebagian besar penelitian memiliki gagasan bahwa praktik perusahaan memiliki pengaruh pada kepuasan kerja (Frempong et al., 2018). Kepuasan kerja adalah landasan bagi kesuksesan perusahaan. Tanpa kepuasan tidak akan ada loyalitas pekerja, komitmen, dan kerja terus menerus yang pekerja lakukan dan perusahaan tidak akan dapat mencapai misi, visi, atau tujuannya. Maka, sangatlah penting bagi perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja pekerja sebagai perwujudan loyalitas dan komitmen pekerja terhadap perusahaan. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

2.2.3.1 Gaji

Individu melihat remunerasi mereka sebagai indikasi nilai mereka bagi perusahaan. Dari lensa teori motivasi ekuitas, pekerja membandingkan input mereka dengan output yang diterima dan yang relevan dengan orang lain (Nel et al., 2004).

Menurut Boggie (2005), ketidaksetaraan dalam hal kurangnya pengakuan dan upah yang buruk sering menyebabkan masalah dengan retensi pekerja. Seperti yang ditunjukkan oleh Arnold dan Feldman (1996), gaji dapat memiliki pengaruh yang kuat dalam menentukan kepuasan kerja. Manusia memiliki banyak kebutuhan dan uang menyediakan sarana untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Hal ini sangat berperan dalam memenuhi beberapa kebutuhan penting individu menurut Lawler dan Porter (1963) sebagaimana dikutip dalam Feldman (1983). Gaji memfasilitasi kebutuhan akan makanan, tempat tinggal, dan pakaian. Gaji juga menyediakan sarana untuk mengejar kepentingan waktu luang yang berharga di luar pekerjaan. Gaji berfungsi sebagai simbol pencapaian dan sumber pengakuan sosial. Pekerja melihat gaji sebagai cerminan perhatian manajemen perusahaan terhadap mereka (Hee et al., 2018).

2.2.3.2 Gaya Manajemen

Manajemen didefinisikan oleh Brewster, Carey, Grobier, Holland, dan Warnich (2010) sebagai sebuah proses membangun tujuan yang jelas, tujuan, dan perencanaan membutuhkan tindakan untuk mencapainya pada periode waktu tertentu. Menurut Swanepoel (2009), manajemen juga dapat dilihat sebagai proses intervensi yang dinamis yang menargetkan pada mengintegrasikan, menyeimbangkan, dan menyatukan sehingga orang yang bekerja puas, produktif, dan menambahkan nilai kepada perusahaan.

2.2.3.3 Pekerjaan itu Sendiri

Aspek pekerjaan adalah salah satu sumber kepuasan kerja yang meliputi: kecepatan kerja, kontrol atas metode kerja, penggunaan keterampilan dan kemampuan, serta variasi. Orang-orang memperoleh rasa senang dari berhasil menyelesaikan masalah di lingkungan mereka. Dengan menggunakan keterampilan dan kemampuan yang berharga memberi pekerja rasa kebanggaan diri, kompetensi, dan kepercayaan diri. Spesialisasi dan pengulangan menyebabkan konsistensi pada kepuasan kerja. Jumlah stimulasi yang moderat memberikan kepuasan yang besar bagi pekerja (Kapur, n.d.).

2.2.3.4 Pengakuan

Pengakuan merupakan salah satu faktor yang mendukung atau memotivasi pekerja. Menurut Herzberg (1959) dengan adanya pengakuan berupa penerimaan penghargaan, promosi, atau kenaikan gaji atas upaya dan pencapaian pekerjaan akan menimbulkan perasaan puas pekerja. Bowen (1980) juga menyatakan bahwa tindakan pujian yang diberikan oleh satu atau lebih atasan, rekan kerja, kolega, manajemen, klien, dan/atau masyarakat umum merupakan salah satu faktor kepuasan kerja.

2.2.3.5 Lingkungan Kerja

Kelompok kerja memang berfungsi sebagai sumber kepuasan bagi pekerja individu. Dengan adanya kelompok pekerjaan, anggota kelompok memiliki kesempatan untuk berinteraksi satu sama lain. Menurut Feldman, et al. (1983) mengemukakan bahwa, pekerja yang terisolasi cenderung tidak menyukai pekerjaan mereka dan menempatkan isolasi sosial sebagai alasan utama. Isolasi sosial juga dapat

berdampak buruk pada kesejahteraan mental dan fisik pekerja (Baron dan Greenberg, 2003).

Robbins (2001) menyatakan bahwa kondisi kerja mempengaruhi kepuasan kerja, karena pekerja sangat mengutamakan hubungan kerja yang nyaman. Pekerja lebih menyukai kondisi kerja yang menyenangkan karena mereka memfasilitasi penyelesaian pekerjaan secara efisien (Locke, 1976).

2.2.4 Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian Walden University, kepuasan kerja penting untuk memotivasi seseorang untuk semakin berkontribusi pada pekerjaan mereka, mengurangi kehadiran tidak teratur di tempat kerja, dan mengurangi biaya penggantian pekerja. Maka dari itu, perusahaan harus dapat memperhatikan kepuasan kerja pekerja mereka, yaitu dengan: (Abubaha, 2019)

- a. Memberikan Bonus kepada Pekerja
- b. Menaikan Gaji dan Upah
- c. Memberi Ulasan terhadap Pekerja dan Melakukan Promosi
- d. Menciptakan pekerjaan yang bervariasi
- e. Fleksibilitas saat Kerja
- f. Memperhatikan Pekerja dengan Kepemimpinan yang Baik

Sedangkan, menurut penelitian Malin Johansson yang menggunakan metode yang terdiri dari empat fase dan sebelas langkah, serta berbentuk *loop* tertutup untuk melambangkan kebutuhan perbaikan terus-menerus menyatakan bahwa kepuasan kerja pekerja akan terus berubah tergantung pada situasi yang berbeda di lokasi kerja. Maka, perusahaan harus memiliki langkah khusus untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja pekerja dengan menyiapkan rutinitas pengisian survei kepuasan kerja di perusahaan

(Johansson, 2010). Berdasarkan survei tersebut, perusahaan diharapkan dapat menemukan solusi terhadap masalah-masalah yang dihadapi. Biasanya, solusi dari masalah yang dihadapi adalah dengan mengadakan pelatihan keterampilan, berperilaku adil, meningkatkan rasa memiliki dan kerjasama antar tim, peningkatan keamanan kerja, serta peningkatan hubungan dengan atasan.

2.2.5 Dampak Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sangat penting karena berpengaruh positif terhadap perusahaan dan individu pekerja. Berdasarkan Cranny et al (1992), kepuasan kerja menciptakan moral staf yang tinggi dan positif di antara pekerja. Ketika seorang pekerja tidak puas, dia secara langsung atau tidak langsung menyebarkan ketidakpuasannya ke pekerja lainnya. Hal ini dapat menyebabkan penurunan besar dalam moral seluruh pekerja dan dapat menyebabkan penurunan produktivitas yang besar. Faktanya, pekerja yang tidak puas dan tidak termotivasi adalah ancaman serius bagi kesejahteraan perusahaan mana pun.

Kepuasan kerja meningkatkan komitmen pekerjan terhadap sebuah perusahaan. Seorang pekerja yang puas akan ingin tetap bekerja untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan tempatnya bekerja, sedangkan pekerja yang tidak puas akan selalu mencari pekerjaan lain, dan akan meninggalkan perusahaan pada kesempatan sekecil apa pun.

Kepuasan kerja meningkatkan intensitas motivasi di antara pekerja, serta meningkatkan kualitas pekerjaan dan tingkat produktivitas pekerja (Ahmad et al., 2012; Seema & Maryam, 2013; Aaron et al., 2015). Menurut Noe (2003), pekerja yang puas lebih bersemangat dan bersedia untuk menerapkan pengetahuan dan inovasi baru untuk kinerja pekerjaan mereka dan selalu ingin membantu perusahaan untuk mengembangkan keunggulan kompetitif yang baik di arena bidang bisnis perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja juga berfungsi sebagai strategi yang kuat untuk merekrut pekerja hebat. Hal tersebut dikarenakan pekerja yang

puas dengan keseluruhan aspek pekerjaan mereka dalam suatu perusahaan akan berusaha merekrut orang yang mereka kenal yang memiliki keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk membantu perusahaan. Terlebih lagi, ketika pekerja berbicara positif tentang perusahaan mereka, pekerja akan membuat calon pekerja lain melihat perusahaan sebagai pilihan. Hal ini membantu menarik individu-individu berbakat dan berpengalaman ke dalam perusahaan.

Selain itu, kepuasan kerja menciptakan sikap pekerja yang menguntungkan yang terkait dengan tingkat *turnover intention* yang lebih rendah dan ketidakhadiran yang lebih sedikit. Bass (1965) percaya bahwa karena ini, kepuasan kerja dapat secara signifikan mempengaruhi keuntungan perusahaan. Ini karena *turnover* yang lebih rendah berarti perekrutan yang lebih rendah dan biaya pelatihan yang lebih rendah. Kasim dan Ghaffar (2012) mencatat bahwa kepuasan kerja menghasilkan loyalitas, kepercayaan diri dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi dan juga mengarah pada produk (Sindi & Javed, 2019).

2.2.6 Pengukuran Kepuasan Kerja

Pada dasarnya tidak ada tolak ukur yang mutlak untuk mengukur tingkat kepuasan seseorang karena setiap individu memiliki standar kepuasannya yang berbeda-beda sehingga indikator untuk mengukurnya pun dapat berbeda-beda tergantung pada perusahaan yang menetapkannya.

Kepuasan kerja merupakan bagaimana cara seseorang merasakan pekerjaan dan aspek-aspek yang berada di dalamnya. Veithzal Rivai (2008) mengungkapkan Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja seseorang, yaitu :

1. Manusia berhak diberlakukan dengan adil dan hormat. Pandangan ini menurut perspektif kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan perluasan refleksi perlakuan yang baik.
2. Perspektif kemanfaatan. Kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja antar unit-unit organisasi dapat mendiagnosis potensi persoalan.

Menurut Veithzal Rivai (2008), konteks “puas” dapat ditinjau dari dua sisi, yaitu individu akan merasa puas apabila dia mengalami hal-hal, antara lain:

1. Apabila hasil atau imbalan yang didapat atau diperoleh individu tersebut lebih dari yang diterapkan. Masing-masing individu memiliki target pribadi. Apabila mereka termotivasi untuk mendapatkan target tersebut, maka mereka akan bekerja keras. Pencapaian hasil dari kerja keras tersebut membuat individu merasa puas.
2. Apabila hasil yang dicapai lebih besar dari standar yang diterapkan. Apabila individu memperoleh hasil yang lebih besar dari yang diterapkan oleh perusahaan, maka individu tersebut memiliki produktivitas yang tinggi dan layak mendapatkan penghargaan dari perusahaan.
3. Apabila yang didapat oleh karyawan sesuai dengan persyaratan yang diminta bahkan ditambah dengan ekstra yang menyenangkan konsisten untuk setiap saat serta dapat ditingkatkan tiap waktu.

2.3 Kepuasan Kerja Penerjemah Lepas

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan seorang pekerja, begitu juga dengan keberhasilan seorang penerjemah lepas. Setiap aspek kepuasan dapat dilihat sebagai pengelompokan yang saling terkait antara beberapa faktor variabel tertentu.

Kaplan (1964) mengidentifikasi "properti yang merupakan penyebab atau 'tanda pasti' dari banyak properti lain dan persyaratan ini dirumuskan sebagai panggilan untuk analisis statistik hubungan daripada hubungan kausal yang ketat". Faktor tersebut adalah agregasi sifat yang tampaknya terhubung secara empiris dan yang kekuatannya dapat diukur. Misalnya, aspek kepuasan kerja yang didapat dari beban kerja yang berisi konsep intensitas tugas dengan kompleksitas sebagai faktor komponen dari konsep tersebut. Demikian pula, aspek kepuasan kerja mengandung konsep remunerasi, dan konsep ini dapat diukur dengan beberapa variabel yang terkait dengan gaji, bonus, dan diskon. Pertanyaan langsung dan tidak langsung tambahan juga telah digunakan untuk menilai setiap variabel. Variabel-variabel yang termasuk dalam konstruk secara diskrit mengukur konsep-konsep yang dikemukakan dalam konstruk. Bahkan lebih penting lagi, variabel memungkinkan penilaian kekuatan hubungan asosiasional mereka. Menurut Rodriguez-Castro, ada beberapa faktor variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja penerjemah lepas, antara lain (Rodriguez-Castro, 2016):

2.3.1 Remunerasi

Remunerasi adalah total kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan. Ini tidak hanya mencakup gaji pokok tetapi juga bonus, pembayaran komisi, uang lembur, atau keuntungan finansial lainnya yang diterima karyawan dari pemberi kerja. Remunerasi mengacu pada kompensasi atau insentif moneter yang diterima dari menyelesaikan tugas dalam lingkungan kerja tertentu.

Remunerasi juga dapat dipahami sebagai pemuas sekaligus ketidakpuasan. Herzberg (1959) berpendapat bahwa itu lebih dekat dengan ketidakpuasan, "ketika remunerasi terjadi sebagai faktor

terendah, itu berkisar pada ketidakadilan dari sistem upah di dalam perusahaan". Remunerasi dapat dikatakan sebagai pemuas ketika dipelajari sebagai fungsi pencapaian atau kemajuan, sebagai bentuk pengakuan, "itu berarti lebih dari uang; itu berarti pekerjaan dilakukan dengan baik" (Herzberg, 1959).

Penyebaran besar diharapkan dari data karena remunerasi penerjemah lepas bervariasi dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya, atau berdasarkan proyek. Diharapkan para penerjemah lepas dapat menunjukkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi dalam perasaan yang dirasakan ketika mereka dibayar secara adil. Tingkat kepuasan terhadap remunerasi ini dapat diukur dengan tarif remunerasi rata-rata yang didapatkan setiap bulannya, tingkat kepuasan penerjemah dengan permintaan diskon yang ada, pemberian insentif moneter tambahan, dan perasaan ketika dibayar secara adil dan tepat waktu (Rodríguez-Castro, 2016).

2.3.2 Sifat Pekerjaan

Menurut Herzberg (1959), kemungkinan pertumbuhan dan sifat pekerjaan itu sendiri digolongkan sebagai sumber motivasi teratas sebagai bentuk kepuasan bagi pekerja. Hal ini diharapkan juga berlaku untuk terjemahan. Faktor sifat pekerjaan bersifat ekstrinsik, termasuk misalnya, dalam hal penerjemahan, sifat manajemen proyek itu sendiri; ini dilihat sebagai kontribusi utama untuk kepuasan kerja.

Sifat pekerjaan atau *nature of the job* juga mengatasi tingkat kepuasan dalam memiliki jadwal yang fleksibel dan tidak bekerja lembur atau di akhir pekan. Penelitian ini juga menanyakan kepada para pekerja apakah pekerjaan mereka membuat stres atau tidak (Rodríguez-Castro, 2016). Sifat pekerjaan juga paling didefinisikan sebagai jenis pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dapat merujuk pada tugas dasar sehari-hari yang dilakukan sebagai bagian dari pekerjaan dan dapat merujuk pada tugas non-rutin lainnya yang mungkin diperlukan.

2.3.3 Beban Pekerjaan

Istilah beban kerja dapat merujuk pada sejumlah entitas yang berbeda namun terkait. Dalam dunia penerjemahan, aliran kerja yang berkelanjutan juga mempengaruhi aspek ini (Rodríguez-Castro, 2016).

Dalam penelitian Rodriguez-Castro (2016), beban pekerjaan diukur melalui jam kerja per minggu dan jumlah kata yang diterjemahkan per hari. Selain itu, survei tersebut mencakup pertanyaan tentang kesepakatan untuk memiliki beban kerja yang dapat dikelola per tahun dan memiliki aliran kerja yang berkelanjutan yang juga berpengaruh pada tingkat kepuasan dan ketidakpuasan penerjemah lepas.

2.3.4 Tenggat Waktu

Tenggat waktu atau *deadlines* adalah batas waktu yang sempit, atau titik waktu tertentu, di mana suatu tujuan atau tugas harus diselesaikan. Setelah waktu itu berlalu, item tersebut dapat dianggap terlambat. Tenggat waktu juga dapat diartikan sebagai suatu tanggal atau waktu ketika sesuatu harus selesai. Tenggat waktu dapat berupa hari, jam, atau menit terakhir sesuatu akan diterima.

Dalam penelitian Rodriguez-Castro (2016), tenggat waktu berpengaruh terhadap kepuasan kerja penerjemah lepas. Hal ini dapat diukur dengan pendapat mereka tentang tenggat waktu dan komunikasi yang dapat dilakukan terkait tenggat waktu tersebut.

2.3.5 Keseimbangan

Work-life balance adalah keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan karir. Lillian Moller Gilbreth (2014) menetapkan dasar filosofis untuk keseimbangan kehidupan kerja. Menurutnya definisi, keseimbangan kehidupan kerja melibatkan minimalisasi stres terkait pekerjaan, dan penetapan cara yang stabil dan berkelanjutan untuk bekerja sambil menjaga kesehatan dan kesejahteraan umum yang dapat menimbulkan rasa puas pada pekerja (Rodríguez-Castro, 2016).

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi ini dapat dilihat dengan komunikasi dan hubungan dengan keluarga atau teman yang tetap terjalin dengan baik, serta memiliki waktu istirahat yang cukup.

2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam Studi Penerjemahan, Helle V. Dam dan Karin Korning Zethsen (2016) membuat daftar survei untuk memeriksa kepuasan kerja ahli bahasa selama dekade pertama tahun 2000-an, tetapi menyatakan bahwa hanya ada sedikit survei yang membahas tentang penerjemah (Katan 2009; Koskinen 2009; Setton dan Guo Liangliang 2009). Menurut Dam dan Zethsen (2007), kesimpulan dari survei tersebut adalah bahwa para penerjemah agak puas dengan pekerjaan mereka, namun sangat sedikit penelitian yang diarahkan untuk menyelidiki faktor-faktor apa yang berkontribusi terhadap perasaan kepuasan terkait pekerjaan ini.

Pada tahun 2010, Fung-Ming Christy Liu (2011) meneliti kepuasan kerja, atau "kebahagiaan terkait pekerjaan" penerjemah lepas, dalam kaitannya dengan visibilitas mereka. Berdasarkan penelitian mereka, di antara populasi responden 193 translator, tidak menyertakan analisis komprehensif tentang semakin puas penerjemah lepas, semakin bahagia mereka" (Liu 2013). Mónica Rodríguez-Castro (2016) melaporkan mempelajari sumber intrinsik dan ekstrinsik kepuasan dan ketidakpuasan penerjemah lepas berdasarkan survei daring yang berfokus pada kepuasan tugas dan kepuasan kerja. Dia mendefinisikan kepuasan tugas "sebagai perasaan sukses atau kebahagiaan yang dialami oleh seorang pekerja selama, atau setelah menyelesaikan tugas kerja", sedangkan kepuasan kerja "menangkap sumber kepuasan dan ketidakpuasan yang terkait dengan pengaturan pekerjaan dan lingkungan kerja umum". Survei daring yang dilakukan memiliki skala pengukurannya yaitu: skala Likert dengan pembobotan 1-5 dan menjangkau 250 responden dari banyak negara" dan 193 dari mereka mengidentifikasi diri mereka sebagai penerjemah lepas. Alih-alih mengukur tingkat kepuasan penerjemah lepas secara keseluruhan, Rodríguez-Castro memberikan wawasan tentang rangkaian

sumber kepuasan dan ketidakpuasan penerjemah yang berbeda, mulai dari pengaruh dari remunerasi, hingga keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan remunerasi.

Matthieu LeBlanc (2017) telah meneliti efek teknologi terjemahan dan pedoman kebijakan penerjemah lepas, seperti: produktivitas dan efisiensi. Hasilnya, berdasarkan pengamatan etnografis dan wawancara semi-terstruktur di Kanada, menunjukkan bahwa munculnya praktik bisnis terkait teknologi bahasa belum tentu mendukung kepuasan kerja penerjemah atau pun status penerjemah lepas itu sendiri. Dia menyerukan penelitian lebih lanjut untuk membasmi dan menyelesaikan penyebab ketidakpuasan yang diungkapkan. Selanjutnya, penelitian yang dilaksanakan oleh Séverine Hubscher-Davidson pada tahun 2018. Dalam studinya, Hubscher-Davidson memberikan perspektif psikologis terhadap terjemahan. Dia juga memeriksa apakah perbedaan sifat dan emosi relevan dengan pekerjaan translator profesional. Analisis berlangsung dengan metode *Trait Emotional Intelligence Questionnaire* (TEIQue) yang memiliki tujuan utama untuk lebih memahami pentingnya kecerdasan emosional atau *Emotional Intelligence* (EI) sebagai bagian dari proses penerjemahan. Hipotesisnya adalah bahwa sifat EI akan bervariasi sesuai dengan profil responden, misalnya: berdasarkan usia, tingkat pendidikan, atau pengalaman). Hubscher-Davidson (2018) juga mengusulkan bahwa ciri-ciri emosi sangat signifikan untuk bidang-bidang seperti kompetensi kerja, kepuasan kerja, dan kesejahteraan secara keseluruhan. Menurut temuannya, penerjemah lepas yang kompeten secara emosional adalah seseorang yang lebih tua/dewasa, berpendidikan hingga tingkat sarjana, dengan pengalaman beberapa tahun, yang puas dengan pekerjaannya, dan yang memiliki pengalaman melakukan penerjemahan sebelumnya. Dalam hal penelitian ini, menarik untuk diperhatikan bahwa, hubungan yang signifikan secara statistik dapat dibuat antara emosionalitas (faktor EI) dan kepuasan kerja, serta antara ekspresi emosi (aspek EI) dan kepuasan kerja. Berdasarkan penelitiannya, Hubscher-Davidson (2018) juga mengemukakan bahwa sifat kecerdasan emosional, secara bersama-sama, secara positif dan signifikan terkait dengan kepuasan kerja. Keterkaitan yang

terbentuk menarik untuk penelitian ini karena ada indikasi bahwa sifat EI juga berkontribusi positif terhadap perolehan sumber daya pekerjaan yang merupakan kunci penting untuk kepuasan kerja (Miao et al. 2017).

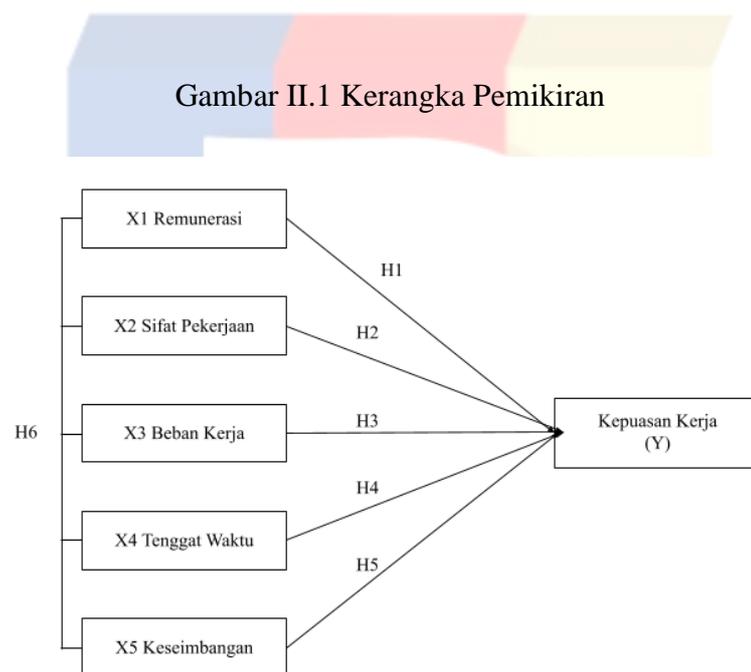
Studi terbaru tentang pengalaman penerjemah lepas tentang stres kerja dan kepuasan kerja diterbitkan pada musim semi 2019 oleh Jennifer Courtney dan Mary Phelan. Berdasarkan kuesioner kuantitatif yang terdiri dari tujuh pertanyaan, menjangkau 474 penerjemah lepas di Inggris dan Irlandia. Salah satu kesimpulan utama dari penelitian ini adalah bahwa penerjemah lepas tidak dapat didefinisikan sebagai profesi yang sangat menegangkan meskipun ditandai dengan cukup banyak tuntutan pekerjaan, termasuk tekanan waktu dan perubahan yang dibawa oleh digitalisasi. Namun, Courtney dan Phelan setuju bahwa, karena sifatnya yang kompleks, stres kerja memerlukan pemeriksaan lebih lanjut. Temuan utama lainnya adalah bahwa para penerjemah lepas menunjukkan kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. (Courtney & Phelan 2019). Pada tahun 2014, Brian Mossop menerbitkan artikel yang secara metodologis membahas faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan demotivasi pribadinya berdasarkan pendekatan berbasis buku harian. Setelah enam minggu menyimpan buku harian, Mossop mengusulkan bahwa penelitian tentang motivasi akan mendapat manfaat dari metode tersebut atau bahwa metode tersebut dapat digunakan setidaknya untuk melengkapi metode pengumpulan data lainnya. Ini karena melalui buku harian dimungkinkan untuk mendokumentasikan informasi tentang faktor-faktor pada saat faktor-faktor itu muncul atau terjadi, dan tidak secara retrospektif seperti halnya kuesioner dan wawancara. Buku harian juga akan memungkinkan untuk mengumpulkan informasi selama periode waktu yang ditetapkan dengan jelas. Ini tentu saja merupakan sudut pandang yang menarik dan memberikan potensi baru untuk penelitian tentang penerjemah lepas penerjemah dalam berbagai konteks juga (Virtanen, 2019).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian tentang kepuasan kerja penerjemah masih cukup jarang dan sering didasarkan pada asumsi bahwa kepuasan kerja tampaknya “rendah di antara penerjemah di lingkungan bisnis” (Hermans & Lambert 1998). Belum adanya

penelitian yang meneliti kepuasan kerja penerjemah lepas asal Indonesia membuat peneliti tertarik untuk meneliti hal ini lebih dalam lagi.

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan unsur pokok dalam penelitian. Kerangka ini menjelaskan bagaimana fenomena tertentu terkait satu sama lain dan penjelasan tentang variabel saling berhubungan satu sama lain (Sekaran dan Bougie, 2013). Berikut kerangka berpikir dalam penelitian ini:



Sumber: Pengolahan Data (2021)

2.6 Hipotesis

Berdasarkan konsep teori dan hasil penelitian terdahulu dapat dibentuk hipotesis yakni:

Hipotesis 1. Terdapat pengaruh signifikan antara remunerasi dan kepuasan kerja

Remunerasi dipahami sebagai pemuas sekaligus ketidakpuasan. Herzberg (1959) berpendapat bahwa

remunerasi lebih dekat dengan ketidakpuasan, "ketika remunerasi terjadi sebagai faktor terendah, itu berkisar pada ketidakadilan dari sistem upah di dalam perusahaan". Remunerasi dapat dikatakan sebagai pemuas ketika dipelajari sebagai fungsi pencapaian atau kemajuan, sebagai bentuk pengakuan, "itu berarti lebih dari uang; itu berarti pekerjaan dilakukan dengan baik" (Herzberg, 1959).

Hipotesis 2. Terdapat pengaruh signifikan antara sifat pekerjaan dan kepuasan kerja

Sifat pekerjaan atau *nature of the job* juga mengatasi tingkat kepuasan dalam memiliki jadwal yang fleksibel dan tidak bekerja lembur atau di akhir pekan. Penelitian ini juga menanyakan kepada para pekerja apakah pekerjaan mereka membuat stres atau tidak (Rodríguez-Castro, 2016). Sifat pekerjaan juga paling didefinisikan sebagai jenis pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dapat merujuk pada tugas dasar sehari-hari yang dilakukan sebagai bagian dari pekerjaan dan dapat merujuk pada tugas non-rutin lainnya yang mungkin diperlukan.

Hipotesis 3. Terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja

Dalam penelitian Rodríguez-Castro (2016), beban pekerjaan diukur melalui jam kerja per minggu dan jumlah kata yang diterjemahkan per hari. Selain itu, survei tersebut mencakup pertanyaan tentang kesepakatan untuk memiliki beban kerja yang dapat dikelola per tahun dan memiliki aliran kerja yang berkelanjutan yang juga berpengaruh pada tingkat kepuasan dan ketidakpuasan penerjemah lepas.

Hipotesis 4. Terdapat pengaruh signifikan antara tenggat waktu dan kepuasan kerja

Dalam penelitian Rodriguez-Castro (2016), tenggat waktu berpengaruh terhadap kepuasan kerja penerjemah lepas. Hal ini dapat diukur dengan pendapat mereka tentang tenggat waktu dan komunikasi yang dapat dilakukan terkait tenggat waktu tersebut.

Hipotesis 5. Terdapat pengaruh signifikan antara keseimbangan dan kepuasan kerja

Keseimbangan kehidupan kerja melibatkan minimalisasi stres terkait pekerjaan, dan penetapan cara yang stabil dan berkelanjutan untuk bekerja sambil menjaga kesehatan dan kesejahteraan umum yang dapat menimbulkan rasa puas pada pekerja (Rodríguez-Castro, 2016).

Hipotesis 6. Terdapat pengaruh signifikan antara remunerasi, sifat pekerjaan, beban kerja, tenggat waktu, dan keseimbangan terhadap kepuasan kerja

Menurut Rodriguez-Castro, ada beberapa faktor variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja penerjemah lepas secara signifikan, antara lain: remunerasi, sifat pekerjaan, beban kerja, tenggat waktu, dan keseimbangan. Kelima faktor tersebut berpengaruh secara bersamaan pada kepuasan kerja seorang penerjemah lepas (Rodriguez-Castro, 2016).