

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA (STUDI PADA PEGAWAI ADMINISTRATIF IKIP PGRI MEDAN)

Oleh : Bambang Widjarnoko. SE.,MM

Dosen

ABSTRAK

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menentukan berapa banyak pengaruh faktor individu, faktor sosial dan faktor utama dalam pekerjaan bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan administrasi IKIP PGRI Hasil Medan. The menunjukkan bahwa faktor individu (X_1) memiliki positif dan signifikan pengaruh pada kepuasan kerja (Y). Hal itu dibuktikan dengan hasil analisis regresi yang menunjukkan nilai p value (Sig.) = 0,036 < 0,05. faktor sosial (X_2) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal itu dibuktikan dengan hasil analisis regresi yang menunjukkan nilai t_{value} (Sig.) = 0,001 < 0,05. Sebuah utama Faktor dalam pekerjaan (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal itu dibuktikan dengan hasil analisis regresi yang menunjukkan dari nilai t_{value} (Sig.) = 0,005 < 0,05. Based hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa individu faktor (X_1), faktor sosial (X_2) dan faktor utama dalam pekerjaan (X_3) baik sebagian atau secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Kata kunci: Faktor Individu, Faktor Sosial, Faktor utama dalam jo, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Latar belakang.

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan para karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama perusahaan. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan. (Parwanto, 2008).

Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu perpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Harnid, et al., 2003: 40).

Pengertian di atas, menggambarkan bahwa penyempurnaan di bidang personalia hanya selalu mendapat perhatian untuk menuju karyawan yang profesional dengan berbagai

pendekatan dan kebijaksanaan. Untuk itu, diperlukan adanya pembinaan, penyadaran, dan kemauan kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Apabila karyawan penuh kesadaran bekerja optimal maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Peningkatan sikap, perjuangan, pengabdian, disiplin kerja, dan kemampuan profesional dapat dilakukan melalui serangkaian pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan prestasi kerja dan loyalitas karyawan dapat menjadi kenyataan.

Perumusan Masalah.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh faktor individual terhadap kepuasan kerja karyawan administratif IKIP PGRI Medan?
2. Bagaimanakah pengaruh faktor sosial terhadap kerja karyawan administrative IKIP PGRI Medan?
3. Bagaimanakah pengaruh faktor utama dalam pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan administratif IKIP PGRI Medan?
4. Bagaimanakah pengaruh faktor individu, faktor sosial dan faktor utama dalam pekerjaan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan administratif IKIP PGRI Medan?

Tujuan penelitian:

Melalui penelitian ini tujuan yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui dan menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai administratif IKIP PGRI Medan.

TINJAUAN TEORETIS

Kepuasan Kerja :

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/karyawan. Kepuasan kerja menurut Martoyo (1992 : 115), pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

Hipotesis

- H1: Faktor individual berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai administratif IKIP PGRI Medan
- H2: Faktor sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai administratif IKIP PGRI Medan
- H3: Faktor utama dalam pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai administratif IKIP PGRI Medan
- H4: Faktor individu, faktor sosial dan faktor utama dalam pekerjaan berpengaruh positif terhadap

kepuasan kerja pegawai administratif IKIP PGRI Medan

c. Kesehatan
d. Harapan

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian:

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Jenis penelitian:

Jenis penelitian ini adalah *causal comparatif*, yaitu penelitian yang menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat serta mempertanyakan masalah sebab-akibat.

Definisi Oprasional

Kepuasan kerja (Y) adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sutrisno (2009 : 74). Adapun indikator kepuasan kerja adalah :

- a. Situasi kerja
- b. Kerja sama antar karyawan
- c. Imbalan yang diterima dalam kerja
- d. Faktor fisik
- e. Faktor Psikologis

Faktor individual (X1) adalah faktor yang meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan. Blum dalam Sutrisno (2009 : 82).

Adapun indikator factor individual adalah sebagai berikut :

- a. Umur
- b. Watak

Faktor sosial (X2) adalah faktor yang meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan. Blum dalam Sutrisno (2009 : 82). Adapun indikator faktor sosial adalah :

- a. Hubungan kekeluargaan
- b. Pandangan pekerja
- c. Kebebasan berpolitik
- d. Hubungan kemasyarakatan

Faktor utama dalam pekerjaan (X3) adalah faktor yang meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju Blum dalam Sutrisno (2009 : 82). Adapun indikator faktor utama dalam pekerjaan adalah :

- a. Upah
- b. Pengawasan
- c. Ketentraman hati
- 8
- d. Kondisi kerja
- e. Kesempatan untuk maju

Populasi dan banyaknya sampel :

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai IKIP PGRI Medan yang berjumlah 56karyawan. Dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel atau disebut dengan sampling jenuh sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 karyawan.

Teknik pengambilan sampel :

Pada penelitian ini karena populasi yang diamati tergolong populasi kecil yaitu pada pegawai administratif IKIP PGRI Medan yang berjumlah 56 orang karyawan maka penelitian ini menggunakan metode design sampling dengan pendekatan studi populasi atau studi sensus yaitu populasi dijadikan sampel (Arikunto,2006:134). Karena penelitian ini termasuk ke dalam penelitian studi populasi atau sensus, maka dalam penelitian ini tidak terdapat teknik pengambilan sampel.

Jenis data :

Jenis data dalam penelitian adalah data subyek dan data dokumenter. Data subyek yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden). Data subyek diklasifikasikan berdasarkan bentuk tanggapan (respon) yang diberikan, yaitu : lisan, tertulis, dan ekspresi. Respon tertulis diberikan sebagai tanggapan atas pertanyaan tertulis (kuesioner) yang diajukan oleh peneliti (Indriantoro & Supomo, 2002:145). Data dokumenter adalah jenis data penelitian yang antara lain berupa faktur, jurnal, surat-surat, notulen hasil rapat, memo atau dalam bentuk laporan program. Data dokumenter memuat apa dan kapan sesuatu kejadian serta siapa yang terlibat dalam suatu kejadian. Data dokumenter yang dihasilkan melalui *content analysis* berupa

kategori isi, telaah dokumen, pemberian kode berdasarkan karakteristik kejadian (Indriantoro & Supomo, 2002:146)

Sumber Data. **Data primer** merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli melalui pengamatan secara langsung atas objek penelitian di lapangan (Indriantoro & supomo, 2002:145). Selain itu cara untuk memperoleh data primer dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada para pegawai administratif IKIP PGRI Medan yang dipakai sebagai sampel penelitian. Jadi kuesioner yang telah diisi oleh para pegawai administrative IKIP PGRI Medan merupakan data primer penelitian.

Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari penelitian. Data ini diperoleh berupa bukti, catatan atau laporan historis yang tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan (Indriantoro & supomo, 2002:145).

Tehnik pengumpulan data:

Pada penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yaitu dengan memberikan pertanyaan dan jawaban kepada responden dan dikemukakan secara tertulis, teknik ini memberikan tanggung jawab kepada responden untuk membaca dan menjawab pertanyaan (Indriantoro & supomo, 2002:154)

Teknik analisis data:

Dalam penelitian ini teknik analisis yang dipergunakan adalah regresi linier berganda. Adapun bentuk umum persamaan regresi linier berganda dengan dua variabel bebas adalah sebagai berikut:

(Indriantoro & Supomo, 1999: 230)

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = kepuasan kerja

β = konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien dari variabel X_1, X_2, X_3

X_1 = faktor individual

X_2 = faktor sosial

X_3 = faktor utama dalam pekerjaan

e = error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas :

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Hasil Pengujian Normalitas

Hasil kurva normal probability plot memperlihatkan bahwa titik – titik pada grafik terlihat menempel dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga berdasarkan kurva *normal probability plot*, data yang digunakan berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

Uji heteroskedastisitas :

Menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan *scatter plot* diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar tidak membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) kemudian menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisa regresi linear berganda:

digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen yaitu kepuasan kerja terhadap variabel independen yaitu factor individual, faktor sosial dan faktor utama dalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis tersebut di atas maka di dapat

persamaan regresi dengan rumus
 $Y = -0,799 + 0,365X_1 + 0,539X_2 + 0,311X_3$

Dari analisis regresi diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 0,799 menyatakan bahwa jika tidak dipengaruhi oleh faktor individual, faktor sosial, faktor utama dalam pekerjaan maka kepuasan kerja bernilai positif
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,365 menyatakan bahwa jika Faktor individual tinggi atau meningkat sedangkan variabel lain tetap (konstan) maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,539 menyatakan bahwa jika factor sosial tinggi atau meningkat sedangkan variabel lain tetap (konstan) maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.
4. Koefisien regresi X3 sebesar 0,311 menyatakan bahwa jika factor utama dalam pekerjaan tinggi atau meningkat sedangkan variable lain tetap (konstan) maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Model Summary

Koefisien determinasi dipergunakan untuk melihat kemampuan suatu model apakah variasi variabel penjelas yang dimasukkan ke dalam model tersebut dapat menjelaskan variabel-variabel yang dijelaskan. Nilai R² adalah antara 0 sampai dengan 1. Menurut Setiaji (2004:20) tidak ada ukuran yang pasti berapa besarnya R² untuk mengatakan bahwa suatu pemilihan variabel sudah tepat. Jika R² semakin besar atau mendekati 1, maka model semakin tepat.

PEMBAHASAN

Pengaruh faktor individual terhadap kepuasan kerja :

Hipotesis 1 menyatakan bahwa “Diduga faktor individual berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan administratif IKIP PGRI Medan”.

hasil uji untuk variabel faktor individual adalah sebagai berikut:

$t_{hitung} (2,115) > t_{tabel} (2,005)$ dan/ atau nilai pvalue (Sig.) $(0,036) < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan IKIP PGRI Medan.

Kontribusi pengaruh faktor sosial terhadap kepuasan kerja ditunjukkan oleh nilai koefisien beta, yaitu sebesar 0,274 atau 27,4%. Hal ini sesuai dengan konsep sutrisno (2009) dan analisis yang dilakukan oleh lunta maya anggraini (2008) bahwa faktor individu berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja.

Pengaruh faktor sosial terhadap kepuasan kerja :

Hipotesis 2 menyatakan bahwa “Diduga faktor sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan administratif IKIP PGRI Medan”. $t_{hitung} (3,438) > t_{tabel} (2,005)$ dan/ atau nilai pvalue (Sig.) $(0,001) < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor social berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

IKIP PGRI Medan. Kontribusi pengaruh faktor sosial terhadap kepuasan kerja ditunjukkan oleh nilai koefisien beta, yaitu sebesar 0,395 atau 39,5%. Hasil ini sesuai dengan konsep Sutrisno (2009) dan penelitian yang dilakukan Sudarini (2007) bahwa faktor sosial berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja.

Pengaruh faktor utama dalam pekerjaan terhadap kepuasan kerja

Hipotesis 3 menyatakan bahwa “Diduga faktor utama dalam pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan administratif IKIP PGRI Medan”. Hasil uji untuk variabel factor individual adalah sebagai berikut: $t_{hitung} (2,932) > t_{tabel} (2,005)$ dan/ atau nilai pvalue (Sig.) $(0,005) < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor utama dalam pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan IKIP PGRI Medan. Kontribusi pengaruh faktor utama dalam pekerjaan terhadap kepuasan kerja ditunjukkan oleh nilai koefisien beta, yaitu sebesar 0,290 atau 29,0%. Hal ini sesuai dengan konsep Sutrisno (2009) bahwa faktor utama dalam pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

PENUTUP

Simpulan :

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut :

- 1) Faktor individual (X_1) mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi yang menunjukkan nilai [pvalue (Sig.) = 0,036] $< 0,05$.
- 2) Faktor social (X_2) mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi yang menunjukkan nilai [pvalue (Sig.) = 0,001] $< 0,05$.
- 3) Faktor utama dalam pekerjaan (X_3) mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi yang menunjukkan nilai [pvalue (Sig.) = 0,005] $< 0,05$.
- 4) Faktor individual (X_1), Faktor social (X_2) dan Faktor utama dalam pekerjaan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F hasil analisis regresi yang menunjukkan bahwa [pvalue (Sig.) = 0,000] $< 0,05$.

Saran

- 1) Berdasarkan penelitian diatas untuk kepuasan kerja dimana Faktor individual (X_1), Faktor sosial (X_2) dan Faktor utama

- dalam pekerjaan sangat diperlukan, Maka penulis menyarankan IKIP PGRI Medan sebaiknya lebih memperhatikan atau meningkatkan variabel diatas agar terciptanya kepuasan kerja.
- 2) Untuk meningkatkan variabel kepuasan kerja diatas agar lebih baik.salah satunya variabel faktor utama dalam pekerjaan dengan cara melakukan pelatihan secaraberkala.
 - 3) Untuk penelitian berikutnya diharapkan bisa melakukan penelitian yang lebih baru dngan memperluas variabelnya dan menggunakan buku lain diantaranya karangan Veith Rizal Rifa'i .

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi VI. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Edisi Kedua. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Medan
- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. BPFE. Yogyakarta
- Purba, Ferry Allan. 2005. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Peningkatannya*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Kristen Krida Wacana. Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Ella Juavani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Setiawan, E.2005, *Metodologi Bisnis, Yayasan Widya Manggala Indonesia*, Medan
- Sopiah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sutrisno, Edy 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Anggraini,Lunta.2008. Pengaruh Karakteritik Individu Dan Faktor Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kebumen
- Sudarsih. 2007. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Unit Industri Bobbin PTPN X Jember.
- Umar, Husein.2003. *Metode Riset Akuntansi Terapan*. Ghalia Indonesia: Jakarta

