

KARAKTERISTIK PERSONAL DAN KEPUASAN KERJA TENAGA EDUKATIF PERGURUAN TINGGI DI SURAKARTA

Oleh: Drs. Sujadi, MM
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta

The purpose of this study was to identify variables personal characteristic of education Staff University that explain the job satisfaction. If such variables are identified, efforts can be made to eliminate or reduce the effects of those variables which lead to dissatisfaction and enhance those which lead to satisfaction. The participants were 52 respondents. Participants completed the short form of the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) and modified with school and staffing survey questioner. Job satisfaction had six measures: general satisfaction, supervisor relation, peers, work environment, compensation and work it self. Personal characteristic variables that believed to explain job satisfaction of university staff education (age, gender, education, tenure, supervisor relations, structural position, and functional position) were analyzed through ordinary least square analysis to determine the effects of the independent variables job satisfaction. Results revealed university education staff is only marginally satisfied with their jobs. Education, functional occupation, and age of education staff significantly influence of their overall job satisfaction

Key words: Job satisfaction, university education staff, personal characteristic, MSQ

A. PENDAHULUAN

Salah satu faktor penting yang selalu mendapat perhatian di kalangan akademisi dan praktisi organisasi profit dan non profit adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins, 1998). Sejalan dengan pandangan Robbins, Luthans (1995) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi. Ini berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting dalam organisasi. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan atas dasar penilaiannya sendiri, seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya. Pandangan

tersebut dapat disederhanakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu dan merupakan umpan balik terhadap pekerjaannya.

Spector (1997) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat dimana seseorang menyukai pekerjaan mereka. Atau dengan kata lain suatu keadaan dimana pekerja menyukai atau tidak menyukai dengan pekerjaan mereka. Spector melihat kepuasan kerja dari perspektif global; melihat kepuasan kerja dengan menghubungkannya pada variabel ketertarikan (*interest*) yang lain. Pendekatan global digunakan untuk menemukan bagian pekerjaan mana yang dapat memberikan kepuasan dan tidak memberikan kepuasan. Weiss dan Cropanzano (1996) memberikan penekanan emosi lebih besar dalam mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sebuah pertimbangan evaluatif mengenai pekerjaan seseorang secara parsial, tetapi tidak secara umum, yang merupakan hasil dari pengalaman di tempat kerja.

Seorang manajer sumber daya manusia sangat berkepentingan untuk memahami dan memenuhi berbagai dimensi kepuasan kerja serta mengantisipasi berbagai kemungkinan konsekuensi terutama yang bernuansa negatif. Menurut Robbin (1996), dampak kepuasan kerja jika dipenuhi dapat meningkatkan produktifitas, menurunkan tingkat absensi, menekan perputaran kerja. Apabila karyawan merasa tidak puas, maka opsi tindakan pelampiasan ketidakpuasan kerja itu berupa: a. Keluar dari pekerjaan, ketidakpuasan yang diungkapkan lewat perilaku yang diarahkan untuk meninggalkan organisasi. Mencakup pencarian posisi baru maupun minta berhenti b. Suara (*voice*), ketidakpuasan yang diungkapkan lewat usaha aktif dan konstrutif untuk memperbaiki kondisi. Mencakup saran perbaikan, membahas masalah-masalah dengan atasan dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh c. Kesetiaan (*loyalitas*), ketidakpuasan yang diungkapkan dengan secara pasif menunggu memperbaiki kondisi. Mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajemen untuk melakukan hal yang tepat d. Pengabaian (*neglect*), ketidakpuasan yang dinyatakan dengan membiarkan kondisi memburuk. Termasuk kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya yang dikurangi dan tingkat kekeliruan yang meningkat.

Penelitian tentang pentingnya kepuasan kerja banyak dilakukan dengan beberapa disiplin seperti psikologi, sosiologi, ilmu-ilmu manajemen dan ekonomi. Kepuasan kerja adalah poin mendasar yang dipelajari di dalam dunia industri dan literatur organisasi. Hal ini berkaitan dengan fakta, banyak tenaga ahli percaya bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku pasar tenaga kerja dan mempengaruhi produktivitas pekerjaan, usaha pekerjaan, ketidakhadiran karyawan dan perputaran staf. Lebih dari itu, kepuasan kerja dipertimbangkan sebagai variabel yang berpengaruh kuat terhadap keseluruhan kesejahteraan individu, seperti halnya juga menjadi variabel prediktor terhadap keputusan atau niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan (Gazioglu dan Tansel: 2002).

Banyak penelitian yang menemukan bahwa, organisasi yang mempekerjakan karyawan akan mengambil manfaat dengan kondisi kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pekerja dengan rendahnya tingkat perputaran karyawan dan lebih tingginya produktivitas. Hal ini seringkali terjadi apabila karyawan mereka merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Bagaimanapun, seorang karyawan yang telah memberikan banyak waktu untuk perusahaan sepanjang hidup mereka perlu merasakan *be happy in their work* (Nguyen, Taylor dan Bradley: 2003).

Berdasarkan beberapa hasil temuan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja pada umumnya menjadi salah satu faktor kritis yang menjadi pertimbangan seorang karyawan dalam menunaikan tugasnya, termasuk dosen. Seorang dosen mempunyai jam kerja yang tidak hanya dialokasikan untuk mengajar, tetapi juga pengabdian masyarakat dan meneliti. Lembaga pendidikan tinggi merupakan tempat untuk membentuk dan mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas melalui proses belajar mengajar.

Tenaga edukatif merupakan salah satu aspek penentu keberhasilan lembaga pendidikan tinggi dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas. Salah satu faktor penentu keberhasilan penyelenggaraan pendidikan adalah terbentuknya beberapa kondisi kerja yang dapat menjamin kepuasan kerja bagi tenaga edukatif. Kepuasan kerja timbul sebagai respon efektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap acuh tak acuh tenaga edukatif terhadap apa yang terjadi pada lembaga.

Proses belajar mengajar di lembaga pendidikan tinggi umumnya dilaksanakan dalam kelompok kerja, satu mata kuliah diampu oleh beberapa dosen dengan kelas paralel. Tujuan utamanya adalah agar proses belajar mengajar dapat berlangsung lancar. Kelompok kerja tersebut memiliki ketua sebagai penanggung jawab mata kuliah. Mengingat sebagian besar waktu tenaga edukatif tersita dalam proses belajar mengajar, desain pekerjaan yang dirancang oleh lembaga dapat menjadi sumber kepuasan kerja. .

Desain pekerjaan memiliki indikator beban pekerjaan (mengajar), keterkaitan tugas, dan variasi tugas. Beban mengajar yang berlebihan atau terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Beban mengajar yang berlebihan dapat menimbulkan keterbatasan dalam mempersiapkan proses pembelajaran yang baik, tidak adanya kesempatan untuk mengembangkan kemampuan akademik, membuat karya ilmiah maupun melakukan penelitian dan tugas pengabdian kepada masyarakat. Sedangkan beban mengajar yang terlalu sedikit mudah menimbulkan kejenuhan dan kebosanan kerja bagi tenaga edukatif. Indikator lain adalah variasi tugas, yang berarti tenaga edukatif diberi tugas mengajar beberapa mata kuliah, jurusan atau program studi. Kondisi ini akan lebih memotivasi karena tidak monoton. Berkaitan dengan beban kerja dan kondisi kerja serta berbagai tekanan yang sedang dihadapi seorang staf pengajar dalam menjalankan tugasnya, studi ini akan menginvestigasi tingkat kepuasan kerja pada tenaga edukatif perguruan tinggi di Surakarta: 1) Bagaimanakah kondisi kepuasan kerja secara umum dari tenaga edukatif perguruan tinggi di Surakarta? 2) Apakah karakteristik personal yang terdiri dari umur, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan, jabatan struktural, dan jabatan fungsional tenaga edukatif di Surakarta berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja? 3) Karakteristik personal manakah yang menjadi prediktor paling dominan terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif perguruan tinggi di Surakarta?

Tujuan dari penelitian dalam studi ini adalah:

- a. Menggambarkan kondisi kepuasan kerja secara umum pada tenaga edukatif perguruan tinggi di Surakarta
- b. Menganalisis pengaruh karakteristik tenaga edukatif perguruan tinggi di Surakarta yang terdiri dari umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, jabatan struktural, dan jabatan fungsional terhadap kepuasan kerja
- c. Mengidentifikasi faktor karakteristik personal tenaga edukatif yang menjadi prediktor paling dominan pada tingkat kepuasan kerja mereka

B. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yulk (dalam As'ad: 1995) teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yaitu:

a. Discrepancy theory

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter pada tahun 1961. Mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (*befference between how much of something there should be and how much there" is now"* Menurut penelitian yang dilakukan Wanous dan Lewler (dalam As'ad: 1995) menemukan bahwa sikap karyawan terhadap pekerjaan tergantung bagaimana *discrepancy* itu dirasakan.

b. Equity Theory

Equity Theory dikembangkan oleh Adam pada tahun 1963. Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidakatas situasi. Perasaan *equity* dan *inequiti* atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun ditempat lain.

c. Two Factor Theory

Prinsip dari teori ini bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja terhadap pekerjaan itu merupakan suatu variabel yang kontinyu. Teori ini pertama kali ditemukan oleh Herzberg.

Konsekuensi kepuasan kerja

Luthans (2001) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap:

- a. Produktifitas, karyawan yang tingkat kepuasan kerjanya tinggi, produktifitasnya akan meningkat, walaupun hasilnya tidak langsung.
- b. Keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*). Jika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, maka besar keinginan untuk pindah kerja. Walaupun demikian, tingkat kepuasan kerja yang tinggi menjamin karyawan yang bekerja diorganisasi tersebut tidak ingin pindah.
- c. Tingkat kehadiran, ketika tingkat kepuasan kerja tinggi maka tingkat kehadiran (*absent*) rendah. Sebaliknya, ketika kepuasan rendah maka tingkat ketidakhadiran tinggi.
- d. Faktor-faktor lain, karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi akan mempunyai kesehatan fisik dan mental yang lebih baik, lebih cepat untuk mempelajari tugas-tugas tidak banyak kesalahan yang dibuat, tidak banyak keluhan. Selain itu karyawan akan menunjukkan perilaku dan aktivitas yang lebih baik, misal membantu rekan sejawat, membantu pelanggan, dan lebih mudah bekerja sama.

Konsekuensi ketidakpuasan kerja karyawan diantaranya dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas, meningkatnya tingkat absensi dan konsekuensi yang paling akhir adalah keluarnya karyawan yang tidak puas dalam pekerjaan langsung mengundurkan diri dari organisasi tempat ia bekerja.

Hipotesis

Menurut Bender, Donohue dan Heywood (2005), adanya perbedaan penghasilan antara pekerja laki dan perempuan (*gender*) banyak menjadi isu dan perhatian penting di kalangan peneliti organisasi. Isu ini juga telah banyak dikaitkan dengan faktor penentu kepuasan kerja. Kaiser (2002) telah melaporkan adanya suatu paradox yang menyangkut kepuasan pekerja wanita. Hal ini mengacu pada fakta bahwa wanita-wanita dilaporkan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibanding pekerja pria meskipun sebenarnya para pekerja wanita mengalami perlakuan yang kurang menguntungkan di pasar tenaga kerja dalam kaitannya dengan penghasilan, proses penarikan tenaga kerja, prospek karier, dan promosi.

Selanjutnya Kaiser (2002) mengemukakan bahwa beberapa negeri di Eropa seperti Bulgaria, Ceko, Republik, Estonia, Hungary, Italia, Netherlands,

Romania dan Spanyol, menunjukkan tidak ada perbedaan penting antara kepuasan kerja pekerja pria dan wanita. Dengan kata lain, jenis kelamin tidak menjadi suatu peran kunci yang menentukan kepuasan kerja di negara-negara ini. Namun demikian Kaiser (2002) menambahkan bahwa di beberapa negara Eropa yang lain, seperti di Austria, Finlandia, Netherlands, Sweden dan UK, para pekerja wanita merasa lebih puas dalam bekerja dibandingkan dengan para pekerja pria.

Faktor demografis lain yang mungkin berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah umur. Umur adalah variabel yang penting, karena para karyawan pada berbagai organisasi biasanya memiliki usia yang beragam, sehingga umur sering kali ditelaah oleh para peneliti sebagai penentu kepuasan kerja. Herzberg (dalam Stemple, 2004) melakukan studi yang menghubungkan umur dan kepuasan kerja. Hasilnya ditemukan bahwa kepuasan kerja untuk pekerja muda pada awal karir diawali dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, kemudian semakin lama semakin menurun. Akan tetapi pada akhir karir, kepuasan kerja meningkat kembali sampai pada *level* yang tinggi. Dengan kata lain, kepuasan seorang karyawan itu apabila dihubungkan dengan umur mereka seperti huruf U.

Penelitian yang dilakukan oleh Lim (1985) di kalangan akademisi, para guru dan karyawan administratif yang lebih tua (senior) dan masa kerja lebih lama ternyata merasakan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan para guru dan karyawan administratif yang lebih muda. Kesimpulan dari studi ini adalah semakin tinggi umur seorang karyawan semakin meningkat kepuasan kerja mereka.

Karakteristik pekerjaan sebagai seorang pemimpin (menjabat) di sebuah lembaga pendidikan, berbeda dengan seorang dosen yang menjalankan fungsi rutinnnya sebagai staf pengajar. Status yang sama sebagai seorang staf pengajar tetapi dengan tambahan pekerjaan dengan karakteristik yang berbeda sebagai seorang pemimpin mungkin akan menyebabkan perbedaan kepuasan kerja diantara mereka. Penelitian Stempell (2004) membuktikan bahwa, kepala sekolah yang berada pada distrik yang berbeda yang bekerja dalam lingkungan kerja yang berbeda juga menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang berbeda.

Selain jabatan struktural, jabatan akademik/fungsional merupakan faktor demografis yang perlu dipertimbangkan. Semakin tinggi jabatan akademik seorang staf pengajar, kesempatan untuk mendapatkan insentif yang lebih tinggi semakin besar. Banyak penelitian yang menghubungkan kompensasi dan kepuasan kerja.

Hipotesis 1 : Karakteristik personal tenaga edukatif perguruan tinggi (umur, jenis kelamin, masa kerja, jabatan struktural, dan jabatan fungsional) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja

Hipotesis 2 : Karakteristik personal pendidikan tenaga edukatif perguruan tinggi di Surakarta merupakan prediktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

C. METODE PENELITIAN

1. Data dan Sumber Data

Data pada penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari responden dengan instrumen kuesioner untuk mengetahui persepsi kepuasan kerja mereka. Dengan memperhatikan kondisi demografis (umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, jabatan akademik dan struktural)

2. Populasi, Sampel, dan Metode Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf pengajar/dosen di Surakarta. Sampel diambil secara *convenience sampling*, yakni dosen yang bersedia dengan sukarela dan sungguh-sungguh dapat berpartisipasi dalam penelitian ini. Adapun jumlah sampel dari penelitian ini mengacu pada Sekaran (2003) yang memberikan pedoman penentuan besarnya sampel penelitian bisnis (*rule of thumb*). Jumlah sampel lebih besar dari 30 dan lebih kecil dari 500 telah mencukupi untuk penelitian bisnis.

Hasil survey dengan mengunjungi staf pengajar secara langsung di tempat kerja mereka berhasil mendapatkan 58 orang responden. Dari keseluruhan responden terdapat pertanyaan tidak dapat dianalisis karena 6 daftar pertanyaan tidak diisi secara lengkap oleh responden. Dengan demikian penelitian ini hanya menggunakan 52 daftar pertanyaan yang diisi secara benar dan lengkap oleh responden.

D. Metode Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Validitas adalah untuk mengukur sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Studi ini menggunakan *face validity*, yakni dengan mengkonsultasikan semua butir pertanyaan pada ahlinya. Sementara *Cronbach alpha* digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel 1

Tabel 1
Hasil uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha
Kepuasan Kerja (total)	0.922
Kepuasan terhadap Pimpinan	0.784
Kepuasan terhadap Rekan Kerja	0.870
Kepuasan terhadap Lingkungan Kerja	0.762
Kepuasan terhadap Kompensasi	0.748
Kepuasan terhadap Pekerjaan	0.718

Sumber: data diolah

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel

2. Alat analisis

Dalam menjawab pertanyaan dan tujuan penelitian sekaligus menguji hipotesis, penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk menganalisis pengaruh karakteristik personal terhadap kepuasan kerja. Adapun Model regresi yang digunakan dalam menentukan hipotesis disini adalah dengan formula OLS (*Ordinary Least Square*) yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4 X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + e$$

Di mana:

Y = Kepuasan kerja

X₁ = Jenis kelamin, X₂ = Pendidikan, X₃ = Umur, X₄ = Masa Kerja, X₅ = Jabatan fungsional, X₆ = Jabatan Struktural

a = Konstanta; b₁, b₂, b₃, b₄, b₅, b₆ = Koefisien regresi; e = Variabel pengganggu.

Langkah selanjutnya setelah hasil regresi adalah pengujian parametrik *estimate* (uji t), dan uji ketepatan model (Uji F dan R²). Model ini kemudian diturunkan menjadi

beberapa model dengan membagi variabel dependen kepuasan kerja (Y) menjadi beberapa variabel dependen yang lain : kepuasan terhadap pimpinan, rekan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan pekerjaan itu sendiri.

Pengujian t bertujuan untuk menguji secara parsial pengaruh variabel independen (umur, jenis kelamin, masa kerja, jabatan struktural, dan jabatan fungsional) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja)

Pengujian F dimaksudkan untuk menguji secara serentak pengaruh variabel independen (umur, jenis kelamin, masa kerja, jabatan struktural, dan jabatan fungsional) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi perubahan variabel dependen (kepuasan kerja) yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen (umur, jenis kelamin, masa kerja, jabatan struktural, dan jabatan fungsional) yang ada dalam model.

E. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Deskripsi Responden

Hasil survey di lapangan, berhasil mengumpulkan 52 orang staff pengajar perguruan tinggi di Surakarta dengan perincian karakteristik mereka sebagai berikut: jumlah responden 48% pria dan 52% wanita. Jumlah responden terbanyak adalah yang berusia 30 - 40 tahun (56%). Tingkat pendidikan staf pengajar sebagian besar S2 (82%). Responden yang saat ini menjabat sebanyak 25% dan 75% tidak menjabat. Sebagian besar jabatan akademis responden adalah lektor dan lektor kepala (83%). Masa kerja sebagian besar staf pengajar yang menjadi responden adalah adalah 20 tahun atau kurang (83%)

Kondisi kepuasan kerja secara umum mulai dari 1 = sangat tidak puas sampai dengan 7 = sangat puas, ditunjukkan pada table 2. Tabel 2 menunjukkan bahwa kepuasan kerja staf pengajar secara total adalah cukup puas (skor 4). Staf pengajar PT di Surakarta merasa kepuasan terhadap rekan kerja dan pekerjaan relatif lebih rendah apabila dibandingkan kepuasan terhadap pimpinan, kompensasi, dan lingkungan

kerja. Kepuasan terhadap lingkungan kerja relatif sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan kepuasan pada variabel penelitian yang lainnya.

Tabel 2

Kondisi Kepuasan Kerja Staf Pengajar

Variabel Penelitian	Skor Kepuasan Kerja Rata-Rata
Kepuasan Kerja (total)	4.071825
Kepuasan terhadap Pimpinan	4.018293
Kepuasan terhadap Rekan Kerja	3.687643
Kepuasan terhadap Kompensasi	4.376578
Kepuasan terhadap Lingkungan Kerja	4.378098
Kepuasan terhadap Pekerjaan	3.898512

Sumber: data primer diolah

Hasil analisis regresi pengaruh variabel karakteristik staf pengajar (jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja, jabatan struktural, dan jabatan fungsional) terhadap kepuasan kerja secara total, kepuasan terhadap pimpinan kerja, rekan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan pekerjaan itu sendiri ditunjukkan pada tabel 3

Tabel 3

Hasil Analisis Regresi Karakteristik Staf Pengajar terhadap Kepuasan Kerja

Dependen Variabel →	Kepuasan Kerja Total	Pimpinan	Rekan Kerja	Lingku- ngan	Kompensasi	Pekerjaan
R ²	45.8%	4.9%	41.5%	32.1%	7.2%	32.5%
F	8.184**	1.434	7.019**	5.024**	1.656	5.087**
gender	-.714	-2.433**	-.387	.146	-.949	-.241
age	1.865*	.834	2.384**	.612	1.367	1.356
educ	2.069**	2.023**	-.225	.054	.732	2.892**
tenure	-.236	-.372	1.012	2.294**	-1.802*	.740
jabstruc	.152	.367	-.759	-.167	-1.140	.809
jabfungs	2.765**	-.717	.700	.571	1.848*	-.466

Ket: **p<0.05 *p<0.1

Tabel 3 menunjukkan bahwa, variabel karakteristik personal (jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja, jabatan struktural, dan jabatan fungsional) secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja staf pengajar secara umum. Hasil pengujian masing-masing variabel karakteristik personal staf pengajar menunjukkan bahwa umur, pendidikan, dan jabatan fungsional staf pengajar berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Umur dan pendidikan staf pengajar berpengaruh secara signifikan pada kepuasan terhadap pimpinan. Umur.

Masa kerja berpengaruh secara signifikan pada kepuasan staf pengajar terhadap lingkungan kerja. Masa kerja dan jabatan fungsional berpengaruh secara signifikan pada kepuasan staf pengajar terhadap kompensasi. Pendidikan berpengaruh secara signifikan pada kepuasan staf pengajar terhadap pekerjaan mereka.

2. Pembahasan

Hasil penelitian menggambarkan bahwa, kondisi kepuasan kerja staf pengajar perguruan tinggi di Surakarta berada pada level marginal (mereka hanya merasa cukup puas). Keadaan ini sangat perlu dicermati dengan serius oleh pihak yang terkait, karena kondisi kepuasan kerja karyawan akan berdampak pada kinerja mereka dalam melakukan pelayanan.

Analisis data menunjukkan bahwa karakteristik personal (jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja, jabatan struktural, dan jabatan fungsional) tenaga edukatif perguruan tinggi di Surakarta secara serentak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja mereka. Nilai koefisien determinan (R^2) = 0,458 berarti karakteristik personal staf pengajar hanya memiliki kontribusi 45,8 % sebagai prediktor kepuasan kerja mereka. Sisa 54,2 % dijelaskan oleh faktor-faktor yang lain sebagai prediktor kepuasan kerja tenaga edukatif perguruan tinggi.

Hasil analisis dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa jabatan fungsional, pendidikan, dan kelompok umur staf pengajar berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Karakteristik personal yang lain, yaitu: jenis kelamin, masa kerja, dan jabatan struktural tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Bender *et. al.* (2005), Kaiser (2002) dan Stempell (2004) yang menemukan bahwa umur berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini tidak mendukung penelitian Lim (1985) yang menemukan bahwa tenaga pendidik semakin lama bekerja (masa kerja) akan mendapatkan kepuasan yang lebih tinggi daripada mereka yang baru bekerja.

Lebih tingginya nilai *t* dan taraf signifikansi variabel pendidikan dibandingkan karakteristik personal yang lain, mendukung hipotesis yang ke-2. Hasil ini dapat dipahami dengan menghubungkan antara pendidikan dengan kepuasan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Semakin tinggi pendidikan berkorelasi

positif dengan kepuasan. Semakin besar kompensasi yang diterima dapat menaikkan tingkat kepuasan kerja mereka.

Studi ini berusaha untuk mendapatkan temuan yang lebih mendalam yang berkaitan dengan tingkat kepuasan staf pengajar dengan membagi menjadi beberapa variabel kepuasan selain kepuasan kerja secara umum sebagaimana yang telah dibahas, menjadi beberapa jenis kepuasan kerja yaitu : kepuasan terhadap pimpinan, rekan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan pekerjaan itu sendiri.

Hasil analisis menunjukkan jenis kelamin dan tingkat pendidikan staf pengajar berpengaruh secara signifikan pada kepuasan terhadap pimpinan. Dosen wanita merasa lebih puas terhadap pimpinan dibandingkan dosen pria. Semakin tinggi pendidikan tenaga edukatif semakin puas terhadap pimpinan. Mereka merasa pimpinan telah memberikan evaluasi secara adil, mengetahui keinginan tenaga edukatif, dan menjadi kawan bicara yang baik dalam memberi arahan untuk menjalankan tugas.

Studi ini menemukan bahwa, kelompok usia tenaga edukatif berpengaruh pada kepuasan terhadap rekan kerja mereka. Semakin bertambah usia lebih dapat menghargai dan mendapatkan penghargaan dari sesama rekan kerja. Mereka menganggap rekan kerja adalah team yang ideal untuk menyelesaikan pekerjaan, saling dapat memahami, dapat bekerjasama, dan diajak berfikir, berbagi pendapat, keyakinan, dan nilai dalam menjalankan tugas. Hasil ini juga menunjukkan banyak faktor lain yang menyebabkan kecocokan hubungan dengan rekan kerja dibandingkan hanya dengan melihat dari karakteristik personal tenaga pengajar, misalnya kesamaan visi, nilai, norma, hobi, atau faktor yang lainnya.

Staf pengajar yang semakin senior (masa kerja lebih lama) ternyata merasakan tingkat kepuasan terhadap lingkungan kerja yang lebih tinggi. Mereka lebih dapat bekerja sama dengan tenaga edukatif dan administratif, menggunakan fasilitas dalam proses belajar mengajar dan penelitian, dapat memahami perilaku mahasiswa, dan merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian ini juga menemukan bahwa, jabatan fungsional dan masa kerja berpengaruh secara signifikan pada kepuasan terhadap kompensasi. Sistem

kompensasi sudah sangat jelas diberlakukan. Semua tenaga edukatif mempunyai kesempatan yang sama untuk meningkatkan penghasilan mereka, misalnya dengan mengajukan kenaikan pangkat, menjabat, aktif dalam melakukan kegiatan penelitian, dan sebagainya. Semakin lama masa kerja mereka, semakin banyak kesempatan mereka untuk melakukan hal tersebut.

Staf pengajar yang berpendidikan semakin tinggi, ternyata memiliki pengaruh yang signifikan pada kepuasan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Mereka merasa lebih diberi keleluasaan untuk membuat keputusan yang berkaitan dengan pelaksanaan pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat. Staf pengajar dengan tingkat pendidikan yang semakin tinggi juga memiliki kesempatan yang banyak untuk memberikan usulan dan pendapat tentang apa yang sebaiknya dilakukan dalam menjalankan tugas. Mereka juga dapat membuat perencanaan pengajaran yang terbaik, dan melakukan beberapa variasi metode pengajaran yang mendapatkan respon yang baik di lingkungan kerja mereka.

F. SIMPULAN

Hasil analisis secara keseluruhan dari studi ini, diperoleh beberapa kesimpulan dalam sebagai berikut:

1. Kondisi kepuasan kerja staf pengajar perguruan tinggi di Surakarta berada pada tingkat moderat, baik kepuasan kerja secara umum, maupun kepuasan terhadap pimpinan, rekan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan pekerjaan itu sendiri.
2. Karakteristik personal staf pengajar perguruan tinggi, yaitu: umur, jenis kelamin, masa kerja, jabatan fungsional, dan jabatan struktural berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (hipotesis 1 didukung).
3. Pendidikan staf pengajar adalah faktor dominan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja mereka (hipotesis 2 didukung).

G. KETERBATASAN PENELITIAN

1. Sampel penelitian kurang bervariasi, sebagian besar responden diperoleh dari lembaga dimana peneliti bekerja.

2. Penelitian ini belum dapat menemukan model yang baik untuk mendapatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tenaga edukatif perguruan tinggi di Surakarta. Karakteristik personal staf pengajar hanya memiliki kontribusi 45.8% sebagai prediktor kepuasan kerja mereka. Sisanya (54.2%) dijelaskan oleh faktor-faktor (variabel-variabel) yang lain sebagai prediktor kepuasan kerja tenaga edukatif perguruan tinggi di Surakarta.

H. Saran

1. Untuk Penelitian yang akan datang

- a. Memperbaiki variasi sampel penelitian, misalnya dengan menggunakan metode *proportional random sampling*. Metode pengambilan sampel ini dapat memperbaiki variasi sampel penelitian yang memberikan kesempatan yang sama pada setiap tenaga edukatif di semua perguruan tinggi di Surakarta dengan proporsi yang sama. Hasil penelitian dengan metode pengambilan sampel seperti ini, mungkin dari segi generalisasi lebih dapat diterima secara ilmiah.
- b. Perlu menambah variabel-variabel lain supaya hasilnya lebih baik.

2. Untuk pengelola perguruan tinggi

Pihak pengelola perguruan tinggi sebaiknya lebih memperhatikan tingkat kepuasan kerja para tenaga edukatifnya, baik kepuasan kerja secara umum, kepuasan terhadap pimpinan, lingkungan kerja, rekan kerja, kompensasi, dan pekerjaan itu sendiri. Perhatian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja staf pengajar, khususnya dalam mengemban tugas Tri darma perguruan tinggi.

Daftar Pustaka

- As'ad, Mohhammad. (1987). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri*, Edisi 3, Liberti, Yogyakarta.
- Bender, K., Donohue, S. and Heywood, J., (2005). *Job satisfaction and gender segregation* , Oxford Economic Papers, Vol. 57, No. 3, Oxford, pp. 479-496.

- Bruce, W. M., & Blackburn, J. W. (1992). *Balancing job satisfaction and performance*. WestportCT: Quorum.
- Gazioglu, S. and Tansel, A. (2002). *Job satisfaction in Britain: Individual and job-related factors*, Economic Research Centre Working Papers in Economics 03/03, Ankara.
- Gibson, J. L., et al. (2000). *Organization: Behavior, Structure, Processes*, Eight Edition, Boston: Irwin
- Husein, Umar. (1999). *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, Cetakan Kedua, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kaiser, L.C. (2002). *Job satisfaction: A comparison of standard, non-standard, and self-employment patterns across Europe with a special note to the gender/job satisfaction paradox*, EPAG Working Paper 27, Colchester, University of Essex.
- Luthans, Fred (2001), *Organizational Behavior*, McGraw-Hill Inc.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M.D. Dunnet (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally: Chicago.
- Lim, S. B. (1985). *Job satisfaction factors of school administrators and teachers*. Dissertation Abstracts International, 46(8), 21-49.
- Nguyen, A.N., Taylor, J. and Bradley, S. (2003), *Relative pay and job satisfaction: Some new evidence*, Working Paper 045, Department of Economics, Lancaster University Management School.
- Perie, M & Baker, D.P (2003). *Job Satisfaction Among America's Teachers: Effects of Workplace Conditions, Background Characteristics, and Teacher Compensation*. Education Journal. California: Sage Publications
- Robbins S.P. (1996), *Prilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*, Jilid I (Terjemahan Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan), PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Rossi, P. H., Wright, J. D., & Anderson, A. B. (1983). *Handbook of survey research*. San Diego: Academic Press.
- Rossmann, G. B., & Rallis, S. F. (2003). *Learning in the field: An introduction to qualitative research*. California: Sage Publications.

- Sablatura, D. J. (2002). *A comparison of job satisfaction among urban, suburban, and rural school principals*. Unpublished doctoral dissertation, University of Houston, TX.
- Salant, P., & Dillman, D. A. (1994). *How to conduct your own survey*. New York: John Wiley & Sons.
- Sekaran, U. (2003). *Business Research Methodology*. New York: John Wiley & Sons.
- Schultz, D. P. (1982). *Psychology and industry today*. New York: Macmillan.
- Spector, P. (1997). *Job satisfaction*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Stempell, J.D. (2004). *Job Satisfaction of High School Principals in Virginia*. Available at [http: www.pen.k12.va.us/VDOE/Publications/schcnt.htm](http://www.pen.k12.va.us/VDOE/Publications/schcnt.htm)
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). *Affective effects theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work*. In B. M. Straw and L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 18). Greenwich, CT: JAI Press.