

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PADA TENAGA KEPENDIDIKAN UNISMA BEKASI

Endang Hendrayanti

Universitas Islam 45 Bekasi

Email: endanghendrayanti@gmail.com

Abstract

This research aims to determine some factors that affect employee job satisfaction. Object of this research is the administrative and support staff (educational staff) of Unisma Bekasi. The research was conducted in Unisma Bekasi with a population of administrative staff and support staff of 122 employees. In this research, the data will be analyzed using non parametric statistic test analysis, with the perception of matrix performance Important to show some factors that will be priority and the description method that aims to describe the characteristics of the factors that are taking place when the research is done. Furthermore, the data will be analyzed by using mark rank technique from wilcoxon. The results showed that all indicators of employee satisfaction are financial factors, physical factors, social factors and psychological factors are members of the indication that the expected satisfaction during this tend not to match the reality

Keywords: *employee satisfaction,, social, psychological*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Khususnya karyawan administrasi dan pendukung (tenaga kependidikan) Unisma Bekasi. Gejala menunjukkan adanya kinerja karyawan yang belum memuaskan, faktor-faktor ketidakpuasan itu diindikasikan dalam empat faktor penentu kepuasan kerja karyawan yaitu faktor finansial, faktor fisik, faktor sosial dan faktor psikologi. Penelitian ini dilakukan di Unisma Bekasi dengan populasi pegawai administrasi dan staf pendukung sebanyak 122 karyawan. Seluruh populasi akan dijadikan sampel penelitian. Dalam penelitian ini, data akan dianalisis menggunakan analisis uji *statistic non parametric*, dengan persepsi (*matrix performance Important*) yang bertujuan untuk melihat faktor-faktor yang menjadi prioritas dan metode deskripsi yang bertujuan untuk menggambarkan karakteristik faktor-faktor yang tengah berlangsung ketika penelitian dilakukan. Selanjutnya data akan dianalisis dengan menggunakan teknik uji tanda rank dari *wilcoxon*. Dengan pertimbangan alat ini dapat memberikan bobot lebih untuk setiap pasangan yang menunjukkan perbedaan besar antara dua kondisi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua indikator kepuasan pegawai yaitu faktor finansial, faktor fisik, faktor sosial dan faktor psikologi tersebut member indikasi bahwa kepuasan yang diharapkan selama ini cenderung belum sesuai dengan kenyataan

Kata kunci: *kepuasan kerja, sosial, psikologi*

PENDAHULUAN

Perguruan Tinggi adalah satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi dan dapat berbentuk akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut, atau universitas. Perguruan tinggi berkewajiban menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Pada dasarnya pengertian pendidikan (UU SISDIKNAS No.20 tahun 2003) adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan tinggi, berkewajiban mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan bangsa, berperan besar dalam membangun, mengembangkan, dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Dalam mengelola perguruan tinggi ada *stakeholder* yang turut berkontribusi dalam mewujudkan suatu perguruan tinggi yang bermutu. Menurut Kotler dan Fox (1995), para stakeholder perguruan tinggi terdiri dari antara lain : peserta didik/mahasiswa baik yang aktual maupun potensial, badan akreditasi, orang tua/wali, dosen, peneliti, karyawan serta staf pimpinan, dewan penyantun, universitas sejenis, pemasok, organisasi bisnis dan publik, yayasan, alumni, masyarakat setempat dan media masa. Memahami kebutuhan dan keinginan para stakeholder berdasar kepentingannya, maka perguruan tinggi harus memiliki kemampuan tersendiri untuk memfasilitasi kepentingan-kepentingan tersebut, dalam hal ini perguruan tinggi perlu memiliki skala prioritas dalam memenuhi tuntutan mereka. Hal tersebut dikarenakan, para stakeholder memiliki harapan dan persepsi yang berbeda atas tawaran perguruan tinggi dalam mendukung keberadaannya. Dalam penelitian ini fokus pembahasan pada salah satu dari stakeholder yang ada yaitu pegawai administrasi dan staf pendukung. yang selanjutnya diistilahkan dengan tenaga kependidikan. Peneliti memandang bahwa peran tenaga kependidikan cukup penting bagi kelancaran proses belajar mengajar dan pelayanan lain bagi mahasiswa dan dosen dalam mencapai atmosfir akademis yang kondusif. Sehingga apabila kepuasan kerja dapat dirasakan oleh tenaga kependidikan ini maka tujuan tri dharma perguruan tinggi akan lebih mudah diwujudkan.

Dalam bidang pendidikan, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah dua profesi yang saling berkaitan ,sekalipun lingkup keduanya berbeda. Tenaga pendidik dan kependidikan memegang peranan strategis dalam upaya pembentukan karakter bangsa serta peningkatan kualitas SDM (sumber daya manusia), mengingat di era globalisasi ini persaingan global semakin ketat dikarenakan oleh pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sehingga menjadikan sumber daya manusia menjadi aspek yang penting. pengertian tenaga pendidik dan kependidikan yang tertuang dalam pasal 39 UU No. 20 tahun 2003 ayat (1) dan (2) tentang Sisdiknas sebagai berikut :

1. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
2. Tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Berdasarkan definisi tersebut, terlihat penting peran tenaga kependidikan sebagai *supporting* yaitu melakukan pelayanan teknis untuk terlaksananya proses pendidikan yang kondusif dan ideal. Sehingga dengan terwujudnya kepuasan kerja bagi tenaga kependidikan, maka akan berdampak pada pelayanan yang baik. Selanjutnya dengan pelayanan yang baik dan memuaskan akan memberikan kenyamanan bagi mahasiswa dan dosen dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Lebih lanjut akan memberikan kontribusi bagi pengembangan dan kemajuan institusi.

Handoko (2000) mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dimana para karyawan memandang pekerjaannya”. Kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki pegawai mengenai pekerjaannya. Hal ini dihasilkan dari persepsi pegawai terhadap pekerjaannya yang didasarkan pada faktor internal dan eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri pegawai yang dibawa sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya, sedangkan faktor eksternal adalah menyangkut hal-hal yang berasal dari luar, seperti lingkungan, kebijaksanaan dan prosedur, kondisi kerja, sistem pengupahan, dan lain-lain.

Universitas Islam⁴⁵ Bekasi (Unisma) sebagai salah satu perguruan tinggi swasta yang sangat di perhitungkan bagi masyarakat bekasi khususnya. Telah memiliki lulusan yang berkarya dan berprestasi di berbagai instansi dan dunia industri. Namun dengan semakin terbuka luas bagi perguruan tinggi lainnya untuk melakukan ekspansi di Bekasi, maka Unisma juga harus melakukan perubahan-perubahan yang signifikan, dari persoalan pemenuhan standar nasional terkait proses belajar mengajar, juga perubahan-perubahan yang dapat memberikan kepuasan bagi mahasiswa, misalnya pengembangan sarana dan prasarana dan pelayanan yang baik dan memuaskan. Pelayanan yang baik salah satunya dapat diberikan oleh tenaga kependidikan, sehingga apabila ketidakpuasan dirasakan oleh tenaga kependidikan maka akan berdampak pada pengembangan dan keberlangsungan Unisma.

Dari latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Khususnya tenaga kependidikan Unisma sebagai tenaga admistrasi dan pendukung yang juga memiliki peran besar bagi keberlangsungan dan kemajuan Unisma. Hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai salah satu dasar bagi pimpinan atau manajemen dalam melakukan upaya-upaya perbaikan untuk meningkatkan kepuasan tenaga kependidikan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian melani dan suhadi (2012) dengan hasil Faktor finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, faktor fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, faktor sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, faktor psikologi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan faktor finansial, Fisik, Sosial dan psikologi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja secara bersama – sama. Sementara hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurlaila (2007) menunjukkan bahwa kepuasan kerja menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja yang terdiri dari faktor psikologi termasuk dalam kategori senang. Faktor sosial termasuk dalam kategori baik. faktor Fisik termasuk dalam skala penilaian baik, sedangkan Faktor Finansial termasuk dalam kategori sesuai.

Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauhmana faktor finansial, faktor fisik, faktor social dan factor psikologis menentukan tingkat ketidakpuasan kerja tenaga kependidikan Unisma Bekasi. sedangkan tujuan penelitian ini adalah menemukan dan menganalisis faktor finansial, faktor fisik, faktor sosial dan faktor psikologis dalam menentukan tingkat ketidakpuasan kerja tenaga kependidikan Unisma Bekasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah terwujudnya kepuasan kerja, karena dapat berdampak pada peningkatan motivasi dan prestasi kerja karyawan. Terwujudnya kepuasan kerja diharapkan pencapaian tujuan perusahaan semakin lebih baik. Martoyo (2000) mengemukakan sebagai berikut :

“Kepuasan kerja (*job satisfaction*) dimaksudkan keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan”.

Sedangkan menurut Dole and Schroeder (2001); Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan yang akan tampak dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di dalam lingkungan kerja. Jika karyawan merasa senang terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya, mereka cenderung merasa puas. Demikian sebaliknya, jika merasa tidak senang terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya akan cenderung menciptakan ketidakpuasan karyawan.

Manajemen perusahaan harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawan, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, *labour turn over*, semangat kerja, keluhan, dan permasalahan sumber daya manusia lainnya dalam perusahaan. Hasibuan (2006) mengemukakan sebagai berikut :

“Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan”.

Sementara As'ad (2004) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, kerjasama antara pimpinan dan karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat dinikmati dalam tiga kondisi, yaitu:

1) Kepuasan kerja dalam pekerjaan

Kepuasan kerja dinikmati di dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian atas hasil kerja, penempatan kerja, perlakuan, peralatan kerja, dan suasana lingkungan kerja yang kondusif. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa, walaupun balas jasa itu penting.

2) Kepuasan kerja di luar pekerjaan

Kepuasan kerja dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya sehingga dapat digunakan untuk membeli kebutuhan hidupnya. Karyawan yang menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan akan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan pekerjaannya.

3) Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Kepuasan kerja dicerminkan sikap emosional seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaan karyawan yang menikmati kepuasan kerja kombinasi (di dalam dan di luar pekerjaan) akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Beberapa uraian tentang definisi kepuasan kerja di atas dapat disimpulkan sebagai berikut

- 1) Kepuasan kerja adalah sikap emosional karyawan yang menyenangkan atau mencintai pekerjaan.
- 2) Terwujudnya kepuasan kerja jika terjadi titik temu antara nilai balas jasa yang diberikan perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan karyawan.
- 3) Kepuasan kerja akan tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan, yaitu moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja yang dapat dihasilkan dalam melaksanakan pekerjaan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Secara teoritis, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, misalnya gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan penggajian, efektivitas kerja, dan lain sebagainya. Rivai (2008) mengemukakan sebagai berikut:

“Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah: (a) isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan; (b) supervisi; (c) organisasi dan manajemen; (d) kesempatan untuk maju; (e) gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif; (f) rekan kerja; dan (g) kondisi pekerjaan. Selain itu, menurut *job discriptive index* (JDI) faktor penyebab kepuasan ialah: (1) bekerja pada tempat yang tepat; (2) pembayaran yang sesuai; (3) organisasi dan manajemen; (4) supervisi pada pekerjaan yang tepat; dan (5) orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat”.

Terwujudnya kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri individu karyawan maupun faktor dari luar diri individu karyawan. Mangkunegara (2002) mengemukakan tentang dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja jabatan”.

Hasibuan (2006:203) mengemukakan tujuh faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak.
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- 3) Berat-ringannya pekerjaan.
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan.

- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak”.

Sedangkan Moch As’ad (2004) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja
- 2) Keamanan Kerja, factor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun karyawan wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja
- 3) Gaji, gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya
- 4) Manajemen kerja, manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman
- 5) Kondisi kerja, dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyaliran, kantin dan tempat parkir
- 6) Pengawasan (*supervise*), bagi karyawan supervise dianggap sebagai figure ayah sekaligus atasannya. Supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan torn over
- 7) Factor intrinsik dari pekerjaan, atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan
- 8) Komunikasi, komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat dan prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja
- 9) Aspek social dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai factor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja
- 10) Fasilitas, fasilitas rumah sakit, cuti, dana pension atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan kepuasan kerja.

Dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan menurut Moch As’ad tersebut selanjutnya As’ad (2004) juga berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

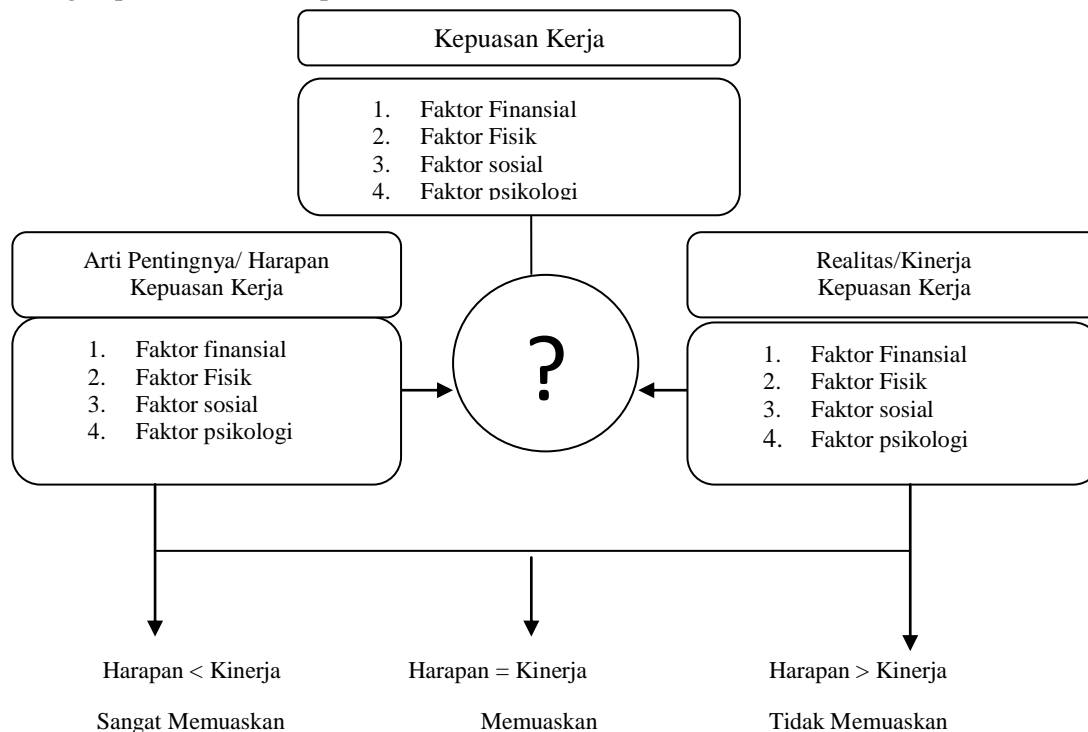
1. Faktor finansial; merupakan factor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi : system penggajian, jaminan social, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan promosi dan lain-lain.
2. Faktor Fisik: merupakan factor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi pegawai, meliputi : jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, dan kesehatan pegawai.
3. Faktor sosial; merupakan factor yang berhubungan dengan interaksi social baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya
4. Faktor psikologi; merupakan factor yang berhubungan dengan kehiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, dan perasaan kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut, dalam penelitian ini teori kepuasan kerja yang digunakan adalah menurut As’ad. Yang menyatakan bahwa

faktor-faktor kepuasan karyawan diukur dengan empat faktor yaitu faktor financial, faktor fisik, faktor social dan faktor psikologis, karena dianggap paling mewakili dengan kondisi objek penelitian.

Kerangka Konseptual Penelitian

Dari latar belakang, dan teori yang relevan tentang pengukuran kepuasan kerja karyawan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah:



Berdasarkan kajian teori dan kerangka teoritis, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Faktor finansial menentukan tingkat ketidakpuasan kerja tenaga kependidikan Unisma
2. Faktor fisik menentukan tingkat ketidakpuasan kerja tenaga kependidikan Unisma
3. Faktor sosial menentukan tingkat ketidakpuasan kerja tenaga kependidikan Unisma
4. Faktor psikologi menentukan tingkat ketidakpuasan kerja tenaga kependidikan Unisma

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Penelitian ini juga dilakukan untuk menguji hipotesis dengan maksud memperkuat atau membenarkan hipotesis yaitu menemukan dan menganalisis faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja.

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja merupakan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri
2. Faktor Finansial dipersepsikan dengan terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari.

3. Faktor Fisik adalah faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan.
4. Faktor Sosial adalah faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
5. Faktor Psikologi adalah faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada tenaga kependidikan Unisma Bekasi terdiri dari pegawai administrasi dan staf pendukung dengan jumlah 122 orang terdiri 81 adalah tenaga kependidikan tetap dan 41 tenaga kependidikan kontrak, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan penyebaran kuesioner kepada responden. Dari total populasi sebanyak 122 responden, hanya 48 kuesioner yang layak untuk dianalisis. Selebihnya kuesioner tidak kembali dan tidak lengkap dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan. Kuesioner dilakukan pengujian dengan uji validitas dan uji reliabilitas kepada 20 (dua puluh) responden. Hasil pengujian kuesioner selanjutnya di sebarakan kembali kepada 122 responden sebagai data untuk di analisis.

Pengujian tingkat validitas instrumen menggunakan rumus korelasi produk momen (*pearson product moment correlation coefficient*).

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum y \cdot \sum x)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \cdot \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

sedangkan uji reliabilitas instrumen menggunakan rumus koefisien alpha (α) dari *Cronbach*

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

selanjutnya dianalisis melalui *analyze correlate bivariate* menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 22.0

Teknis Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis uji statistik non parametrik, dengan persepsi (*matrix performance Important*) yang bertujuan untuk melihat factor-faktor yang menjadi prioritas dan metode deskripsi yang bertujuan untuk menggambarkan karakteristik factor-faktor yang tengah berlangsung ketika penelitian dilakukan. Data akan dianalisis dengan menggunakan teknik uji tanda rank dari *wilcoxon*. Dengan pertimbangan alat ini dapat memberikan bobot lebih untuk setiap pasangan yang menunjukkan perbedaan besar antara dua kondisi (ghozali, 2002). Teknik ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang arah perbedaan pasangan sampel. Arah perbedaan dapat diketahui dari data perilaku dalam bentuk persepsi tenaga kependidikan terhadap kepuasan kerja ditinjau dari aspek kepentingan dan kinerja, sehingga diperoleh informasi tentang aspek mana dari suatu pasangan lebih besar

dan menjelaskan tanda perbedaan antar pasangan dan informasi rangking urutan nilai absolute untuk melakukan *judgment* lebih besar antara dua nilai pasangan dan juga antara dua skor perbedaan yang timbul dari pasangan. Formula yang digunakan dalam menganalisis data (Ghozali, 2002) adalah :

$$\text{Mean} = \mu_{T+} = \frac{N(N+1)}{4}$$

4

$$\text{Variance} = \sigma_{T+}^2 = \frac{N(N+1)(2N+1)}{24}$$

$$Z = \frac{T+ - \mu_{T+}}{\sigma_{T+}}$$

Keterangan:

N = Jumlah sampel

T+ = Jumlah rangking positif

Z = Nilai Normalitas

Jika jumlah rangking bertanda positif dan jumlah rangking bertanda negative sama, berarti tidak terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja ditinjau dari aspek kepentingan dan aspek kinerja antar pasangan, dan dapat diartikan tingkat kepuasan kerja rendah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Responden

Penelitian ini dilakukan pada tenaga kependidikan Unisma Bekasi terdiri dari pegawai administrasi dan staf pendukung dengan jumlah 122 orang terdiri 81 adalah tenaga kependidikan dengan status kepegawaian tetap dan 41 tenaga kependidikan dengan status kepegawaian kontrak. Seluruh populasi akan dijadikan sampel penelitian. Dari 122 kuesioner yang tersebar hanya 48 kuesioner yang layak untuk dianalisis. Ketidak layakan kuesioner karena responden tidak menjawab lengkap dan sebagian tidak kembali.

Deskripsi data responden yang merupakan penafsiran dan interpretasi masing-masing karakteristik responden tersebut sebagai berikut :

1). Responden Menurut Jenis Kelamin

Jumlah responden laki-laki adalah 27 orang (56,25%) dan responden perempuan sebanyak 21 orang (43,75%).

2). Responden Menurut status pegawai

Jumlah responden dengan status pegawai tetap berjumlah 35 orang (72,92%), sedangkan status pegawai kontrak berjumlah 13 orang (27,08%).

Uji Kualitas Data

Uji Validitas Kinerja dan Harapan

Uji validitas pada instrumen penelitian (kuesioner) ditujukan untuk mengukur pemahaman responden terhadap isi kuesioner sehingga diperoleh keseragaman dalam pemahaman tentang isi kuesioner. Hasil uji validitas instrumen menggunakan program SPSS versi 22.0 diperoleh data statistik menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel yaitu untuk $n = 20$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0,444. Dengan hasil valid untuk 27 pernyataan. Demikian dapat dikatakan bahwa faktor kinerja dan harapan yang digunakan dalam penelitian ini seluruh pertanyaan atau pernyataan adalah valid.

Uji Reliabilitas Kinerja dan Harapan

Uji reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauhmana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Koefisien keterandalan (reliabilitas) instrumen penelitian dapat dihitung dengan menggunakan *Alpha Cronbach*. Hasil uji reliabilitas instrumen dengan nilai *alpha cronbach* (koefisien korelasi hitung) 0,967 untuk kinerja dan 0,948 untuk harapan dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hal ini berarti instrumen penelitian reliabel atau dapat diandalkan untuk mengukur variabel penelitian atau semua pernyataan dalam instrumen penelitian dapat diandalkan untuk memperoleh data penelitian secara konsisten dan berulang-ulang. Karena suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan 0,6 atau lebih.

Analisis Data

Indikator Faktor Finansial

Persepsi responden terhadap indikator faktor finansial ditinjau dari tingkat kepentingan/harapan dan kinerjanya dapat dilihat pada tabel 1

Tabel 1 Rata-rata skor faktor Finansial

No	Pernyataan	Kepentingan/Harapan		Kinerja	
		Skor Jawaban	Skor rata-rata	Skor Jawaban	Skor rata-rata
1	System penggajian yang berlaku	185	3.85	153	3.19
2	Besarnya gaji yang diterima sudah sesuai	178	3.71	140	2.92
3	Besarnya uang kenaikan gaji berkala	179	3.73	141	2.94
4	Jaminan kesehatan yang diberikan	180	3.75	149	3.10
5	Besarnya tunjangan sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggungjawab	181	3.77	142	2.96
6	Fasilitas untuk menunjang pekerjaan memadai	183	3.81	150	3.13
7	Kebijakan promosi yang ada sudah sesuai	183	3.81	149	3.10
8	Sistem promosi yang terbuka	179	3.73	141	2.94
9	Objektivitas dalam sistem promosi	179	3.73	145	3.02
Rata-rata skor			3.77		3.03

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2016

Dapat diketahui bahwa tingkat kepentingan (*importance*) indikator factor finansial lebih besar (3,77) dibanding tingkat kinerja sebesar (3,04) kecenderungan tersebut memberi indikasi bahwa responden memandang tingkat kepentingan yang diharapkan responden lebih besar dari pada kenyataan yang diterimanya. Maka diduga kenyataan tersebut membuat kecewa dan tidak memuaskan karyawan. Hasil analisis deskripsi tersebut diatas akan diuji kebenarannya melalui uji statistik sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Wilcoxon pada Indikator Faktor Finansial

		Ranks		
		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kinerja - Harapan	Negative Ranks	33 ^a	23.08	761.50
	Positive Ranks	7 ^b	8.36	58.50
	Ties	8 ^c		
	Total	48		

a. Kinerja < Harapan

b. Kinerja > Harapan

c. Kinerja = Harapan

Dari hasil uji Wilcoxon pada indikator faktor finansial menunjukkan bahwa nilai Z hitung sebesar -4,729 berdasarkan ranking positif dengan tingkat probabilitas dua sisi 0,000. Oleh karena itu nilai probabilitasnya jauh dibawah $\alpha = 0,05$ maka dapat diketahui terdapat perbedaan yang positif antara kepentingan dan kinerja. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa kepentingan lebih besar dari pada kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa responden menganggap kondisi tersebut tidak memuaskan .

Indikator Faktor Fisik

Persepsi responden terhadap indikator factor fisik ditinjau dari tingkat kepentingan/harapan dan kinerjanya dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 3 Rata-rata Skor Faktor Fisik

No	Pernyataan	Kepentingan/Harapan		Kinerja	
		Skor Jawaban	Skor rata-rata	Skor Jawaban	Skor rata-rata
1	Perlengkapan untuk mendukung pekerjaan sudah memadai	185	3.85	156	3.25
2	Lay out/tata letak fasilitas yang memadai	174	3.63	142	2.96
3	Penataan ruang mendukung pekerjaan	171	3.56	143	2.98
4	Pengaturan waktu kerja yang sesuai	184	3.83	164	3.42
5	Sirkulasi udara yang diperlukan	181	3.77	157	3.27

layak					
6	Jenis pekerjaan tidak membahayakan kesehatan saya	183	3.81	173	3.6
Rata-rata skor			3.74	3.25	

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2016

Hasil tabel 3 menunjukkan bahwa tingkat kepentingan (*importance*) indikator faktor fisik lebih besar (3,74) dibanding tingkat kinerja sebesar (3,25) kecenderungan tersebut memberi indikasi bahwa responden memandang tingkat kepentingan yang diharapkan responden berkaitan dengan faktor fisik lebih besar dari pada kenyataan yang diterimanya. Maka diduga kenyataan tersebut membuat kecewa dan tidak memuaskan karyawan. Hasil analisis deskripsi tersebut diatas akan diuji kebenarannya melalui uji statistik.

Berdasarkan hasil uji Wilcoxon pada indikator faktor fisik yang menunjukkan bahwa nilai Z hitung sebesar - 3,563 berdasarkan ranking positif dengan tingkat probabilitas dua sisi 0,000. Oleh karena itu nilai probabilitasnya jauh dibawah $\alpha = 0,05$ maka dapat diketahui terdapat perbedaan yang positif antara kepentingan dan kinerja. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa kepentingan lebih besar dari pada kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa responden menganggap kondisi tersebut tidak memuaskan dan merasa kecewa

Indikator Faktor Sosial

Persepsi responden terhadap indikator factor sosial ditinjau dari tingkat kepentingan/harapan dan kinerjanya dapat dilihat pada tabel 4

Tabel 4 Rata-rata Skor Faktor Sosial

No	Pernyataan	Kepentingan/Harapan		Kinerja	
		Skor Jawaban	Skor rata-rata	Skor Jawaban	Skor rata-rata
1	Dalam penyelesaian pekerjaan ada dukungan dari rekan kerja	194	4.04	180	3.75
2	Atasan cukup membantu dalam penyelesaian pekerjaan saat saya membutuhkan	193	4.02	169	3.52
3	Kondisi dan lingkungan kerja mendukung dalam saya bekerja	193	4.02	161	3.35
4	Saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	197	4.10	179	3.73
5	Sistem pengawasan atasan tegas dalam menegakkan disiplin	193	4.02	151	3.15
6	Pengawasan dilakukan secara terus-menerus dan berkesinambungan	191	3.98	144	3
Rata-rata skor			4.03	3.42	

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2016

Berdasarkan hasil rata-rata skor yang diolah, diketahui bahwa tingkat kepentingan (*importance*) indikator faktor psikologis lebih besar (4,03) dibanding tingkat kinerja sebesar (3,42) kecenderungan

tersebut memberi indikasi bahwa responden memandang tingkat kepentingan yang diharapkan responden lebih besar dari pada kenyataan yang diterimanya. Perbedaan tersebut memiliki kecenderungan tingkat kepentingan factor sosial yang diharapkan responden lebih besar dari pada kenyataan yang diterimanya, maka diduga kenyataan tersebut membuat kecewa dan tidak memuaskan karyawan. Hasil analisis deskripsi tersebut diatas akan diuji kebenarannya melalui uji statistik

Berdasarkan hasil uji Wilcoxon pada indikator faktor sosial yang menunjukkan bahwa nilai Z hitung sebesar $-4,838$ berdasarkan ranking positif dengan tingkat probabilitas dua sisi $0,000$. Oleh karena itu nilai probabilitasnya jauh dibawah $\alpha = 0,05$ maka dapat diketahui terdapat perbedaan yang positif antara kepentingan dan kinerja. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa kepentingan lebih besar dari pada kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa responden menganggap kondisi tersebut tidak memuaskan

Indikator Faktor Psikologi

Persepsi responden terhadap indikator faktor psikologis ditinjau dari tingkat kepentingan/harapan dan kinerjanya dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5 Rata-rata Skor Faktor Psikologi

No	Pernyataan	Kepentingan/Harapan		Kinerja	
		Skor Jawaban	Skor rata-rata	Skor Jawaban	Skor rata-rata
1	Pekerjaan saat ini sesuai dengan peminatan saya	169	3.52	162	3.38
2	Adanya otonomi dalam menyelesaikan pekerjaan	176	3.67	155	3.23
3	Tugas yang diberikan sesuai dengan bakat dan kecakapan saya	172	3.58	152	3.17
4	Pekerjaan sesuai dengan tingkat pendidikan saya	177	3.69	158	3.29
5	Dalam menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan kreativitas pegawai	184	3.83	175	3.65
6	Saya menyukai pekerjaan saya saat ini	175	3.65	159	3.31
Rata-rata skor			3.66		3.34

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2016

Hasil tabel tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepentingan (*importance*) indikator factor psikologis lebih besar (3,66) dibanding tingkat kinerja sebesar (3,34) kecenderungan tersebut memberi indikasi bahwa responden memandang tingkat kepentingan yang diharapkan responden lebih besar dari pada kenyataan yang diterimanya. Perbedaan tersebut memiliki kecenderungan tingkat kepentingan factor psikologi yang diharapkan responden lebih besar dari pada kenyataan yang

diterimanya, maka diduga kenyataan tersebut membuat kecewa dan tidak memuaskan karyawan. Hasil analisis deskripsi tersebut diatas akan diuji kebenarannya melalui uji statistik.

berdasarkan hasil uji Wilcoxon pada indikator factor psikologi yang menunjukkan bahwa nilai Z hitung sebesar $-3,266$ berdasarkan ranking positif dengan tingkat probabilitas dua sisi $0,001$. Oleh karena itu nilai probabilitasnya jauh dibawah $\alpha = 0,05$ maka dapat diketahui terdapat perbedaan yang positif antara kepentingan dan kinerja. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa kepentingan lebih besar dari pada kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa responden menganggap kondisi tersebut tidak memuaskan dan merasa kecewa.

Hasil Analisis

Berdasarkan hasil analisis terhadap semua indikator kepuasan pegawai yaitu faktor finansial, faktor fisik, faktor sosial dan faktor psikologi tersebut memberi indikasi bahwa kepuasan yang diharapkan selama ini cenderung belum sesuai dengan kenyataan. Hal tersebut dapat dilihat dalam table berikut:

Tabel 6 : Hasil Analisis Faktor-Faktor dalam Menentukan Kepuasan Pegawai Kependidikan di Unisma Bekasi

No	Indikator	Hasil Analisis	Kesimpulan
1	Faktor Finansial	Kepentingan/harapan > Kinerja	Tidak Memuaskan
2	Faktor Fisik	Kepentingan/harapan > Kinerja	Tidak Memuaskan
3	Faktor Sosila	Kepentingan/harapan > Kinerja	Tidak Memuaskan
4	Faktor Psikologi	Kepentingan/harapan > Kinerja	Tidak Memuaskan

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2016

Berdasar tabel tersebut diketahui bahwa tingkat kepentingan/harapan untuk semua indikator yang mempengaruhi kepuasan pegawai kependidikan lebih besar dari kinerjanya. Hasil tersebut memberi indikasi bahwa faktor finansial, factor fisik, factor social dan factor psikologi belum memberikan kepuasan kerja bagi pegawai kependidikan Unisma Bekasi sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis factor finansial, fisik, sosial dan psikologi menentukan ketidakpuasan kerja tenaga kependidikan di Unisma diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa : faktor finansial (factor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai), faktor fisik (factor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi pegawai), faktor sosial (factor yang berhubungan dengan interaksi social baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya), dan faktor psikologi (factor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai) dalam menentukan tingkat ketidakpuasan kerja terkategori tidak memuaskan, sehingga dapat disimpulkan bahwa factor financial, factor fisik, factor social dan factor psikologi yang rendah berakibat pada terciptanya kepuasan kerja yang rendah; kepuasan kerja yang rendah berakibat pada kinerja yang rendah.

SARAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan, penulis menyimpulkan perlu melakukan kajian dan upaya-upaya perbaikan yang konkrit untuk ke empat factor yang mempengaruhi kepuasan pegawai yaitu factor financial, factor fisik, factor social dan factor psikologi. Hal ini dapat dilakukan melalui pertemuan rutin bulanan antara manajemen pengambil kebijakan dengan tenaga kependidikan, untuk menggali informasi langsung berkaitan dengan faktor penghambat dan harapan supaya terciptanya kepuasan kerja. Karena apabila kepuasan kerja dapat dirasakan oleh tenaga kependidikan, maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Selain itu, pihak manajemen perlu melakukan kajian ulang aturan-aturan berkaitan dengan factor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, dan factor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Mohamad. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Dole, Carol and Schroeder, Richard G., 2001, The Impact of Varios Factors on the Personality, Job Satisfaction and Turn Over Intentions of Profesional Accountants. *Managerial Auditing Journal*, Vol. 16 No.4 pp 234-245
- Ghozali, Imam, 2002, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. BPFE Undip : Semarang
- Hasibuan, Malayu, SP. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Handoko, Hani T. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Keempatbelas. Yogyakarta : BPFE.
- Melani,titis. Suhadi. 2012. Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi”Yayasan Pharmasi” Semarang : *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*. Vol.1
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Nurlaila, Isfian. 2007. *Pengaruh Faktor Psikologi, Sosial, Fisik dan Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PR. Adi Bungsu Malang* Undergraduate thesis, University of Muhammadiyah Malang
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktek*. Edisi 4. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. 2007. *Statistik untuk Penelitian*. Cetakan Keduabelas. Bandung : Alfabeta
- UU SISDIKNAS No.20 tahun 2003