

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Administratif IKIP PGRI Semarang)

The Factors That Influence Job Satisfaction (Study at Administrative Workers of IKIP PGRI Semarang)

FATANA AMIRULLAH
SUHAJI

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala
Jalan Sriwijaya No. 32 & 36 Semarang 50242
Email : fatana@gmail.com

Abstract: *The research objectives to be achieved in this research was to determine how much of influence individual factors, social factors and the main factors in the work together on job satisfaction of administrative employees of IKIP PGRI Semarang. The results showed that individual factors (X1) had a positive and significant influence on job satisfaction (Y). This was evidenced by the results of regression analysis that demonstrated the value of [tvalue (Sig.) = 0.036] <0.05. Social factors (X2) had a positive and significant impact on job satisfaction (Y). This was evidenced by the results of regression analysis that demonstrate the value of [tvalue (Sig.) = 0.001] <0.05. A main factor in employment (X3) had a positive and significant influence on job satisfaction (Y). This was evidenced by the results of regression analysis that demonstrated of the value [tvalue (Sig.) = 0.005] <0.05. Based on the results of this study concluded that individual factors (X1), social factors (X2) and a main factor in the work (X3) either partially or simultaneously had significant influence on job satisfaction (Y)*

Key word: *Individual Factor, Social Factor, Main Factor in the job, Job Satisfaction.*

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 berpikir, 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.

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000:142),

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumberdaya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat. Hasil penelitian Herzberg menyatakan bahwa faktor yang mendatangkan kepuasan adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan (Armstrong, 1994: 71). Pendapat lainnya menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001: 193). Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa .

Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Jadi, hubungan prestasi dan kepuasan kerja menjadi suatu sistem yang berlanjut. Menurut Strauss dan Sayles (1980) dalam Parwanto (2008) kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan tidak melakukan kesibukan yang tidak ada hubungan dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

IKIP PGRI Semarang sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pendidikan yang mencetak calon guru profesional. Mengingat peran administrasi cukup vital dalam penyelenggaraan perguruan tinggi, maka kinerja pegawai administrasi secara menyeluruh menjadi tolak ukur kinerja maka diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi. Selain itu jumlah mahasiswa IKIP PGRI Semarang yang saat ini lebih dari 10.000 mahasiswa membawa konsekuensi lebih lanjut pada kegiatan akademik dan kemahasiswaan yang juga menuntut pelayanan yang baik, serba cepat dan tepat dari pegawai administrasi.

Sedangkan kepuasan kerja karyawan dapat terwujud jika segala keinginan dan harapan sesuai dengan yang diinginkan karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat diberikan oleh perusahaan dalam bentuk pemberian gaji yang memadai, prestasi yang dicapai, pekerjaan yang diselesaikan secara tepat waktu dan pengakuan yang diperoleh.

Perumusan Masalah. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh faktor individual terhadap kepuasan kerja karyawan

administratif IKIP PGRI Semarang?

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

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

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. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan/pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Foustino dalam bukunya Martoyo (1992: 178) menyebutkan bahwa suatu kesimpulan menyeluruh tentang kepuasan hanya akan memberikan pertimbangan subyektif dari pegawai mengenai kepuasan sehubungan dengan gaji, keselamatan kerja, supervise, relasi-relasi antar perorangan dalam bekerja, peluang dimasa yang akan datang dan pekerjaan itu sendiri.

Tiffin (1958) yang dikutip oleh As'ad (1995: 104) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap

pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Sedangkan menurut Blum (1956) claim bukunya As'ad (1995 : 104) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan basil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja

Dan batasan-batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual.

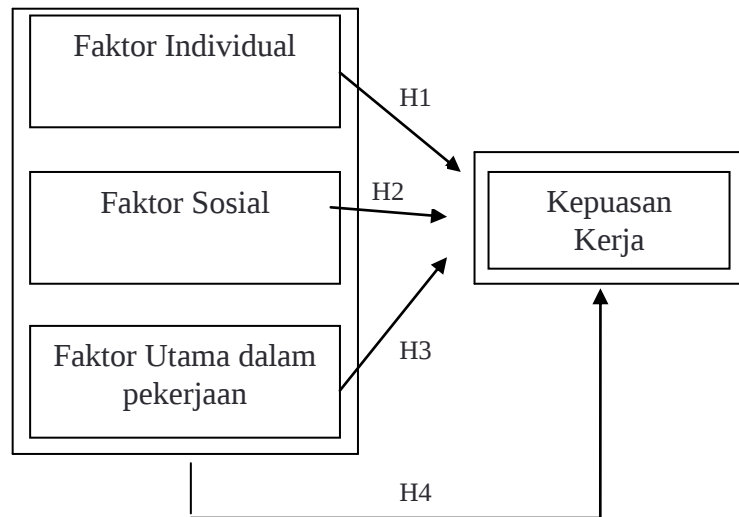
Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Penelitian Terdahulu :Penelitian yang dilakukan oleh Lunta Maya Anggraini (2008) yang berjudul Pengaruh Karakteritik Individu Dan Faktor Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kebumen. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi tinier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh antara Karakteritik Individu Dan Faktor Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kebumen. Variabel yang digunakan adalah karakteristik individu dan faktor lingkungan.

Sudarsih (2007) melakukan penelitian yang berjudul Analisis factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan unit industri bobbin PTPN X Jember .Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda .Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji,kondisi kerja,kebijaksanaan perusahaan,kualitas penyelia, dan hubungan rekan kerja dengan atasan berpengaruh pada kepuasan

Kerangka teoretis :Konsep yang digunakan dalam penelitian ini

menggunakan konsep Sutrisno, maka kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.4 : Kerangka Teoretis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja
Sumber : Sutrisno (2009: 77)

Hipotesis

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

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 faktor individual adalah sebagai berikut :

- a. Umur
- b. Watak
- c. Kesehatan
- d. Harapan

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. Ketemtraman hati

- d. Kondisi kerja
- e. Kesempatan untuk maju

Populasi dan banyaknya sampel :Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai IKIP PGRI Semarang 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 Semarang 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 documenter 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 Semarang yang dipakai sebagai

sampel penelitian. Jadi kuesioner yang telah diisi oleh para pegawai administratif IKIP PGRI Semarang 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)

Tehnik 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

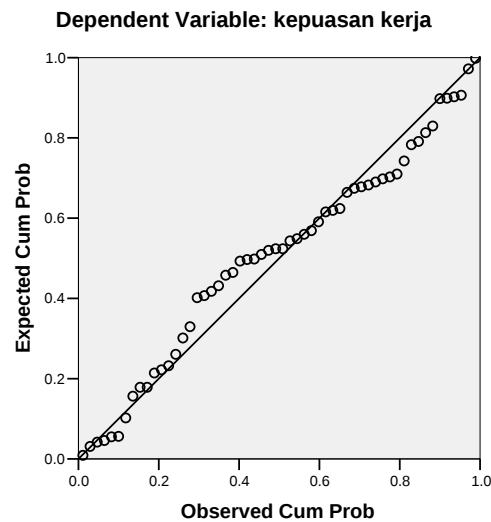
X_3 = faktor utama dalam pekerjaan

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.

Gambar 5.1
Hasil Pengujian Normalitas
 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



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.

Tabel 5.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Colinearity Statistik		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Faktor Individual (X_1)	0,407	2,458	Tidak terjadi multikolinearitas
Faktor Sosial (X_2)	0,496	3,015	Tidak terjadi multikolinearitas
Faktor Utama dalam Pekerjaan (X_3)	0,669	1,494	Tidak terjadi multikolinearitas

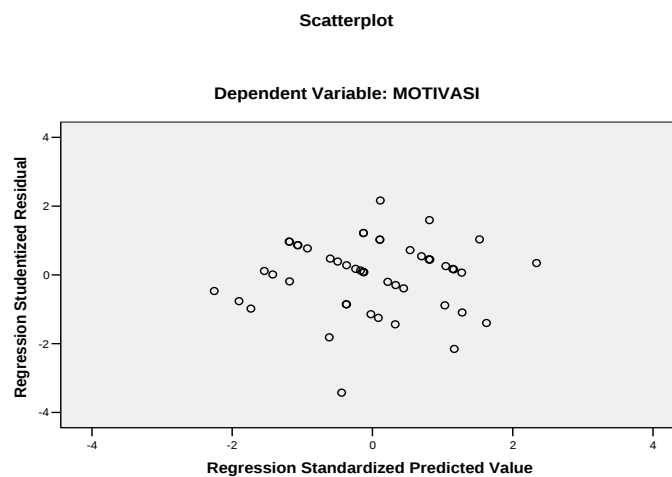
Sumber : Data primer diolah, 2011

Berdasarkan tabel 5.8 maka dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas atau korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas, yaitu variabel faktor individual, faktor sosial dan faktor utama dalam pekerjaan

karena nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1.

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.

Gambar 5.2
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2012

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 faktor individual, faktor sosial dan faktor utama dalam pekerjaan. Adapun tabel rekapitulasi pengaruh variabel X_1 , X_2 , terhadap Y adalah sebagai berikut:

Tabel 5.9
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.799	1.957		-.408	.685
fakor individu	.365	.169	.274	2.155	.036
faktor sosial	.539	.157	.395	3.438	.001
faktor utama dalam pekerjaan	.311	.106	.290	2.932	.005

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

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 X_1 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 X_2 sebesar 0,539 menyatakan bahwa jika faktor sosial tinggi atau meningkat sedangkan variabel lain tetap (konstan) maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.
4. Koefisien regresi X_3 sebesar 0,311 menyatakan bahwa jika faktor utama dalam pekerjaan tinggi atau meningkat sedangkan variabel lain tetap (konstan) maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.659	.639	1.889

a. Predictors: (Constant), faktor utama dalam pekerjaan, faktor sosial, faktor individu

Sumber : Data primer diolah, 2012

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 R^2 adalah antara 0 sampai dengan 1. Menurut Setiaji (2004:20) tidak ada ukuran yang pasti berapa besarnya R^2 untuk mengatakan bahwa suatu pemilihan variabel sudah tepat. Jika R^2 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 Semarang”. Berdasarkan tabel 4.12, diperoleh hasil uji untuk variabel faktor individual adalah sebagai berikut: $t_{hitung} (2,115) > t_{tabel} (2,005)$ dan/ atau nilai $p_{value} (Sig.) (0,036) < 0,05$, 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 Semarang. 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 Semarang”. Berdasarkan tabel 4.12, diperoleh hasil uji untuk variabel faktor individual adalah sebagai berikut: t_{hitung}

$(3,438) > t_{\text{tabel}} (2,005)$ dan/ atau nilai $p_{\text{value}} (\text{Sig.}) (0,001) < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan IKIP PGRI Semarang. 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 Semarang”. Berdasarkan tabel 4.12, diperoleh hasil uji untuk variabel faktor individual adalah sebagai berikut: $t_{\text{hitung}} (2,932) > t_{\text{tabel}} (2,005)$ dan/ atau nilai $p_{\text{value}} (\text{Sig.}) (0,005) < 0,05$, 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 Semarang. 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 pada Bab IV, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut :

- 1) Faktor individual (X1) mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi yang menunjukkan nilai $[p_{\text{value}} (\text{Sig.}) = 0,036] < 0,05$.
- 2) Faktor social (X2) mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi yang menunjukkan nilai $[p_{\text{value}} (\text{Sig.}) = 0,001] < 0,05$.
- 3) Faktor utama dalam pekerjaan (X3) mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi yang menunjukkan nilai $[p_{\text{value}} (\text{Sig.}) = 0,005] < 0,05$.

- 4) Faktor individual (X1), Faktor social (X2) dan Faktor utama dalam pekerjaan (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F hasil analisis regresi yang menunjukkan bahwa $[p_{\text{value}} (\text{Sig.}) = 0,000] < 0,05$.

Saran

- 1) Berdasarkan penelitian diatas untuk kepuasan kerja dimana Faktor individual (X1), Faktor sosial (X2) dan Faktor utama dalam pekerjaan sangat diperlukan, Maka penulis menyarankan IKIP PGRI Semarang 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. Semarang
- 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*, Semarang
- 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 Karakteristik 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