

**KARAKTERISTIK PERSONAL DAN KEPUASAN KERJA  
TENAGA EDUKATIF PERGURUAN TINGGI  
DI SURAKARTA**

Hasman Budiadi

Program Studi Manajemen Informatika, STMIK Sinar Nusantara Surakarta  
budiadi1968@gmail.com

**Abstract**

*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 41 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

**I. 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, 1996). Sejalan dengan pandangan Robbins, Luthans mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi (Luthans & Fred, 2001). 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.

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 & Tansel, 2002).

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.

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.

Pertanyaan penelitian dalam studi ini adalah:

1. Bagaimanakah kondisi kepuasan kerja (meliputi kepuasan kerja secara umum, kepuasan terhadap pimpinan, rekan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan pekerjaan itu sendiri) dari tenaga edukatif di STMIK Sinar Nusantara?
2. Apakah karakteristik personal yang terdiri dari umur, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan, jabatan struktural, dan jabatan fungsional tenaga edukatif STMIK Sinar Nusantara berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja?
3. Karakteristik personal manakah yang menjadi prediktor paling dominan terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif di STMIK SINUS?

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
- Manfaat penelitian ini adalah :
1. Bagi para akademisi, penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi atau dapat dipakai sebagai data sekunder dan sebagai bahan penelitian berikutnya
  2. Bagi para praktisi perguruan tinggi:
    - 1) Hasil penelitian ini dapat mengetahui kepuasan kerja tenaga edukatif, sehingga para pengelola pendidikan tinggi dapat mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi kepuasan kerja mereka dan mengetahui cara untuk meningkatkan produktivitas kerja.
    - 2) Penelitian ini penting karena implikasi strategis yang dihasilkan dari temuan dapat mengidentifikasi berbagai faktor kritical yang perlu diperhatikan dalam mengelola para tenaga edukatif sehingga dapat memberi lingkungan kerja yang nyaman.
    - 3) Para pemimpin di PT dapat mengambil dan menentukan dengan tepat kebijakan-kebijakan yang akan diterapkan kepada karyawan, dilihat dari regulasi emosi dan kepuasan kerja dari karyawan. Dengan demikian, kebijakan yang diambil benar-benar tepat dan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yulk, 1977 dalam (As'ad & Mohhammad, 1987) teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yaitu:

#### a. *Discrepancy theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter 1961 dalam (As'ad & Mohhammad, 1987) 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"* Kemudian Locke menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung kepada *disrepancy* antara *should be expectation, need or value* dengan apa menurut perasaan atau persepsi telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan terpenuhi. Apabila yang didapat ternyata lebih besar dari yang diinginkan maka orang akan lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap ketidakpuasan. Menurut penelitian yang dilakukan Wanous dan Lewler (1972), dalam (As'ad & Mohhammad, 1987) menemukan bahwa sikap karyawan terhadap pekerjaan tergantung bagaimana *discrepancy* itu dirasakan.

#### b. *Equity Theory*

*Equity Theory* dikembangkan oleh Adam, 1963 dalam (As'ad & Mohhammad, 1987). 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, 1959 dalam (As'ad & Mohhammad, 1987). Berdasarkan atas hasil penelitian beliau, membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaan menjadi dua kelompok: yaitu 1) *Satisfiers (motifator)* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari

: *achivement, recognition, work it self, responsibility and advancement*. Dikatakan bahwa hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi bila tidak hadir tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan 2) *Dissatisfiers (hygiene factor)* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari: kebijakan dan administrasi teknis supervisi, keamanan dan status pekerjaan (As'ad & Mohhammad, 1987).

Difinisi-difinisi ini menunjukkan bahwa banyak sikap dan perasaan yang mengarah pada kepuasan kerja. Locke (1976) mengemukakan bahwa kepuasan kerja mungkin dipandang sebagai suatu keadaan emosi yang menyenangkan yang berasal dari persepsi pekerjaan seseorang sebagai pemenuhan atau memberikan pemenuhan pentingnya nilai kerja oleh seseorang, sehingga nilai kerja dapat memenuhi keinginan seseorang. Bruce dan Blackburn (1992) mengemukakan bahwa, pekerjaan mempunyai lima dimensi: (a) identitas pekerjaan – *task identity* (b) kesempatan kerja-*task significance* (c) variasi keahlian-*skill variety* (d) otonomi – *autonomy* dan (e) *feedback*- umpan balik. Dengan adanya kondisi psikologis ini mengarahkan pada: motivasi, kinerja yang berkualitas tinggi, rendahnya tingkat absensi dan *turnover*, dan tingginya kepuasan kerja.

## 2.2 Hipotesis

1. Karakteristik personal tenaga edukatif perguruan tinggi (umur, jenis kelamin, masa kerja, jabatan struktural, dan jabatan fungsional) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja
2. Karakteristik personal jabatan fungsional tenaga edukatif perguruan tinggi di Surakarta merupakan prediktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

## III. METODE PENELITIAN

### 3.1. Populasi dan 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 yang memberikan pedoman penentuan besarnya sampel penelitian bisnis (*rule of thumb*) (Sekaran, 2003). Jumlah sampel lebih besar dari 30 dan lebih kecil dari 500 telah mencukupi untuk penelitian bisnis. Penelitian ini

berhasil mendapatkan 30 orang staf pengajar perguruan tinggi di Surakarta yang bersedia menjadi sampel.

## 2.2. 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)

## 2.3. Definisi operasional

a. Kepuasan kerja. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan instrumen MSQ oleh Weiss, England & Lofquist, 1967, yang telah dilakukan beberapa modifikasi dengan menggunakan SASS (*School and Staffing Survey*) (Stempell, 2004). MSQ berdasarkan kepada teori *Work Adjustment* yang menggunakan hubungan antara *work personality* dan *work environment*. MSQ merupakan suatu jenis pengukuran kepuasan kerja yang sejenis pertanyaan jawabannya didasarkan atas asumsi bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan suatu kontinum dua kutub dengan menggunakan skala Likert 1: sangat tidak setuju sd. 7 sangat setuju.

Kepuasan kerja seseorang dapat dihitung dengan menghitung skor dari seluruh dimensi yang disediakan. Bagian-bagian tertentu dari sebagian skor item dapat dijumlahkan untuk mendapatkan nilai kepuasan ekstrinsik. SASS merupakan instrumen kepuasan kerja yang digunakan oleh Perie & Baker untuk mengukur tingkat kepuasan kerja diantara para guru di Amerika Serikat (Perie & Baker, 2003). Definisi operasional kepuasan kerja yang dimaksud adalah: *supervisor* (pimpinan), rekan kerja, pekerjaan yang dikerjakan, lingkungan kerja, dan kompensasi.

- b. Jenis kelamin : membedakan antara pria dan wanita, variabel ini diukur dengan menggunakan skala nominal
- c. Umur : adalah usia yang beragam, yang diukur dengan menggunakan skala rasio (dalam satuan tahun)
- d. Masa kerja : pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak dapat diharapkan mereka mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada tanpa pengalaman. Variabel ini dihitung dengan menggunakan skala rasio mulai dari tahun masuk kerja di perguruan tinggi
- e. Pendidikan : merupakan jenjang pendidikan yang mereka peroleh di perguruan tinggi, yang diukur dengan skala ordinal (S1, S2, dan S3)

- f. Jabatan struktural: yaitu jabatan seorang pemimpin di sebuah lembaga pendidikan tinggi, yang diukur dengan skala nominal (menjabat atau tidak menjabat)
- g. Jabatan fungsional: jabatan seorang dosen yang menjalankan fungsi rutusnya sebagai staf pengajar, yang diukur menggunakan skala ordinal (asisten ahli, lektor, lektor kepala, dan guru besar).

#### 2.4. 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 memprediksi 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

X<sub>1</sub> = Jenis kelamin

X<sub>2</sub> = Pendidikan

X<sub>3</sub> = Umur

X<sub>4</sub> = Masa Kerja

X<sub>5</sub> = Jabatan fungsional

X<sub>6</sub> = Jabatan Struktural

a = Konstanta;

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, b<sub>4</sub>, b<sub>5</sub>, b<sub>6</sub> = Koefisien regresi;

e = Variabel pengganggu.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil

- a. Hasil analisis regresi pengaruh variabel karakteristik staf pengajar (jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja, jabatan struktural, dan jabatan fungsional) terhadap kepuasan kerja secara total ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Karakteristik Staf Pengajar terhadap Kepuasan Kerja

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.496	.926		4.853	.000
	Jekel	.045	.244	.038	.183	.857
	umur	.246	.368	.146	.670	.510
	Pendidikan	.087	.159	.204	.545	.591
	Masakerja	-.035	.271	-.066	-.129	.898
	struktural	.039	.492	.049	.080	.937
	Jafa	.432	.669	.318	.646	.525

a. Dependent Variable: PuasKerja

Tabel 1. menunjukkan bahwa, variabel karakteristik personal (jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja, jabatan struktural, dan jabatan fungsional) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja staf pengajar secara umum.

- b. Hasil analisis regresi pengaruh variabel karakteristik staf pengajar pada kepuasan terhadap pimpinan ditunjukkan pada tabel 2.

Tabel 2. menunjukkan bahwa, variabel karakteristik personal (pendidikan, masa kerja dan jabatan fungsional) berpengaruh secara signifikan pada kepuasan staf pengajar terhadap pimpinan. Sedangkan variabel karakteristik personal (jenis kelamin, umur, dan jabatan struktural) tidak berpengaruh secara signifikan pada kepuasan staf pengajar terhadap pimpinan.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Karakteristik Staf Pengajar pada Kepuasan terhadap Pimpinan

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.115	.845		6.056	.000
	Jekel	-.218	.222	-.166	-.980	.337
	umur	.118	.335	.062	.352	.728
	Pendidikan	.338	.145	.703	2.332	.029

Tabel 2. lanjutan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Masakerja	-.464	.247	-.770	-1.875	.074
struktural	-.053	.449	-.058	-.117	.908
Jafa	1.275	.610	.829	2.091	.048

a. Dependent Variable: PuasKerja

- c. Hasil analisis regresi pengaruh variabel karakteristik staf pengajar pada kepuasan terhadap rekan kerja ditunjukkan pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Karakteristik Staf Pengajar pada Kepuasan terhadap Rekan Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.894	1.543		3.171	.004
Jekel	.221	.407	.125	.542	.593
Umur	.105	.265	.163	.398	.694
Pendidikan	.027	.613	.010	.043	.966
Masakerja	-.049	.452	-.060	-.107	.915
Struktur	.136	1.115	.066	.122	.904
Jafa	.147	.820	.119	.179	.859

a. Dependent Variable: PuasKerja

Tabel 3 menunjukkan bahwa, tidak ada satu pun variabel karakteristik personal (jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja, jabatan struktural, dan jabatan fungsional) berpengaruh secara signifikan pada kepuasan staf pengajar terhadap rekan kerja.

- d. Hasil analisis regresi pengaruh variabel karakteristik staf pengajar pada kepuasan terhadap lingkungan kerja ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Karakteristik Staf Pengajar pada Kepuasan terhadap Lingkungan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.485	1.119		4.009	.001
Jekel	.192	.295	.140	.651	.522
umur	.358	.444	.179	.806	.429
pendidikan	.205	.192	.410	1.070	.296
Masakerja	-.149	.328	-.238	-.456	.653
struktural	.013	.594	.014	.022	.982
jafa	.345	.808	.215	.427	.674

a. Dependent Variable: PuasKerja

Tabel 4. menunjukkan bahwa, variabel karakteristik personal (jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja, jabatan struktural dan jabatan fungsional) tidak berpengaruh secara signifikan pada kepuasan staf pengajar terhadap lingkungan kerja.

e. Hasil analisis regresi pengaruh variabel karakteristik staf pengajar pada kepuasan terhadap kompensasi ditunjukkan pada Tabel 5.

Tabel 5. menunjukkan bahwa variabel karakteristik personal ( umur, pendidikan, masa kerja, jabatan struktural, dan jabatan fungsional) tidak berpengaruh secara signifikan pada kepuasan staf pengajar terhadap kompensasi yang mereka terima. Pada variabel jenis kelamin berpengaruh secara signifikan pada kompensasi. Pada tingkat  $\alpha = 10\%$

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Karakteristik Staf Pengajar pada Kepuasan terhadap Kompensasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.223	.330		12.778	.000
Jekel	-.150	.087	-.354	-1.726	.098
Umur	.130	.131	.210	.992	.332
Pendidikan	-.038	.057	-.243	-.665	.513
Masakerja	.108	.097	.557	1.121	.274
Struktural	-.154	.176	-.521	-.876	.390
Jafa	.050	.239	.100	.208	.837

a. Dependent Variable: PuasKerja

- e. Hasil analisis regresi pengaruh variabel karakteristik staf pengajar pada kepuasan terhadap pekerjaan mereka ditunjukkan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Karakteristik Staf Pengajar pada Kepuasan terhadap Pekerjaan

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.188	.343		12.222	.000
	Jekel	-.120	.090	-.292	-1.328	.197
	umur	.105	.136	.175	.770	.449
	Pendidikan	-.018	.059	-.116	-.298	.768
	Masakerja	.014	.100	.072	.135	.894
	struktural	-.003	.182	-.012	-.019	.985
	Jafa	-.037	.247	-.078	-.151	.881

a. Dependent Variable: PuasKerja

Tabel 6. menunjukkan bahwa, variabel karakteristik personal (jenis kelamin, umur, masa kerja, jabatan struktural, dan jabatan fungsional) tidak berpengaruh secara signifikan pada kepuasan staf pengajar terhadap pekerjaan.

#### 4.2 Pembahasan

Berdasar hasil analisis dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang berpengaruh secara cukup signifikan terhadap kepuasan kerja secara umum. Banyak faktor lain yang harus dikaji lagi untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Dengan demikian, hipotesis 1: "Karakteristik personal tenaga edukatif Perguruan Tinggi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja", tidak dapat diterima.

Demikian juga dengan hipotesis yang ke-2: "Jabatan fungsional merupakan karakteristik personal tenaga edukatif perguruan tinggi yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja", didukung. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t yang tidak signifikan sebesar 0.646 (Tabel 1).

Data yang diperoleh dari responden menunjukkan bahwa, semakin tinggi jabatan fungsional staf pengajar cukup berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja mereka secara umum. Hasil ini dapat dijelaskan dari berbagai pandangan. Staf pengajar yang sudah memiliki jabatan fungsional yang tinggi merasa sudah mendapatkan aktualisasi dirinya dalam

mengajar. Banyak kesempatan yang terbuka bagi yang sudah dapat jabatan fungsional tinggi yang tidak dapat diperoleh oleh staf pengajar yang belum memiliki jabatan fungsional.

Hasil analisis menunjukkan karakteristik personal staf pengajar tidak semua berpengaruh secara signifikan pada kepuasan terhadap pimpinan (Tabel 2). Hanya pendidikan, masa kerja dan jabatan fungsional yang berpengaruh, sementara pada jenis kelamin, umur dan jabatan struktural tidak berpengaruh. Perlu kajian yang lebih mendalam lagi berkaitan dengan hasil penelitian ini. Terutama variabel yang tidak berpengaruh secara signifikan apakah karena faktor pemimpin atau karena faktor lainnya.

Studi ini menemukan bahwa, karakteristik personal sama sekali tidak ada pengaruhnya pada kepuasan terhadap rekan kerja.(Tabel 3). Ketika staf pengajar sedang menjabat atau tidak, mendapatkan kenaikan jabatan fungsional atau tidak, pria atau wanita, masih muda atau sudah senior, sama sekali tidak menambah atau mengurangi kepuasan mereka terhadap rekan kerja. Sebagian besar pekerjaan yang dilakukan oleh staf pengajar saat ini lebih cenderung bersifat individual daripada team kerja yang secara langsung berkaitan dengan rekan kerja. 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 ternyata merasakan tingkat kepuasan terhadap lingkungan kerja yang relatif tinggi. (Tabel 4). Suasana kerja dan beban yang terkoordinir dengan baik merupakan dukungan terhadap kepuasan kerja staf pengajar.

Penelitian ini juga menemukan bahwa, karakteristik personal staf pengajar tidak berpengaruh pada kepuasan terhadap kompensasi.(Tabel 5). kecuali pada variabel jenis kelamin. Tidak adanya variasi yang mencolok pada penerimaan penghasilan yang mereka terima mungkin menjadi faktor utama dalam menjelaskan temuan ini. 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.

Karakteristik personal staf pengajar ternyata tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada kepuasan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.(Tabel 6).

Perlu ada penelitian yang lain untuk meneliti variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan pada pekerjaan.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

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

1. Hasil penelitian ini menerima sebagian kecil dari hipotesis pertama: “Karakteristik personal staf pengajar (umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, jabatan struktural, dan jabatan fungsional) di Surakarta berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja”. Dari keenam karakteristik personal tersebut, hanya jabatan fungsional yang berpengaruh secara signifikan pada taraf signifikansi  $\alpha = 10\%$
2. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang kedua, “Karakteristik personal jabatan fungsional berpengaruh secara dominan terhadap kepuasan kerja”

### 5.2 Saran

Pihak 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 kualitas kerja 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*. Yogyakarta: Liberty.
- Bruce, W. M., & Blackburn, J. W. (1992). *Balancing job satisfaction and performance*. WestportCT: Quorum.
- Gazioglu, S., & Tansel, A. (2002). *Job satisfaction in Britain: Individual and job-related factors*, Economic Research Centre Working Papers in Economics 03/03. Ankara.
- 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). Chicago: Rand McNally.
- Luthans, & Fred. (2001). *Organizational Behavior*, McGraw-Hill Inc.
- Perie, M., & Baker, D. (2003). Job Satisfaction Among America's Teachers: Effects of Workplace Conditions, Background Characteristics, and Teacher Compensation. *Education Journal*. California: Sage Publications .

- Robbins, S. (1996). *Prilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi, Jilid I (Terjemahan Haryana Pujaatmaka dan Benyamin Molan)*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sekaran, U. (2003). *Business Research Methodology*. New York: John Wiley & Sons.
- Stempell, J. (2004). *Job Satisfaction of High School Priciple in Virginia*. Retrieved Juni 22, 2016, from [http: www.pen.k12.va.us/VDOE/Publications/ schcnt.htm](http://www.pen.k12.va.us/VDOE/Publications/schcnt.htm)