

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi”YAYASAN PHARMASI” Semarang)

The Factors that Influence Job Satisfaction (Study On Employee of Pharmacy School "pharmaceutical FOUNDATION" Semarang.)

TITIS MELANI
SUHAJI

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

***Abstract** : The purpose of this study was to determine the influence of financial factors, physical factors, social factors and psychological factors on employee satisfaction of Pharmacy school "pharmaceutical FOUNDATION" Semarang. The population in this study was employees including lecturers and staff at the School of Pharmacy "pharmaceutical FOUNDATION" Semarang which was also the sample as 94 people. The analytical tool used was multiple linear regression. The results showed that there was a significant influence either partially or simultaneously of financial factors, physical factors, social factors and psychological factors on employee satisfaction of school Pharmacy "pharmaceutical FOUNDATION" Semarang. The coefficient of determination of the four independent variables 45.2% means that the variation of the four independent variables in explaining job satisfaction was 45.2%, while the rest (100% - 45.2%) = 54.8% was explained by other variables not mentioned in this study.*

***Keywords:** Job Satisfaction, Financial, Physical, Social , Psychological.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu dan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, salah satu definisi kepuasan kerja yang dikutip oleh Moh. As'ad dalam buku "Psikologi Industri"(2000:104) Joseph Tiffin, kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain; faktor kepuasan finansial, faktor kepuasan fisik, faktor kepuasan sosial, dan faktor kepuasan psikologi. Dari hasil penelitian yang dilakukan William M. Mercer, Inc. Dalam surveynya pada tahun

1998 terhadap 206 perusahaan menengah dan besar yang memiliki tingkat perputaran karyawan yang tinggi menemukan bahwa kompensasi adalah alasan paling umum untuk ketidakpuasan. Namun begitu, di beberapa perusahaan dengan perputaran karyawan yang rendah 40% responden merasakan bahwa faktor – faktor emosional (Kepuasan kerja, hubungan baik dengan manager dan karyawan lain) benar – benar memotivasi mereka tetap tinggal di perusahaan tersebut, sedangkan 21% responden lainnya menunjukkan faktor – faktor finansial lah yang memotivasi mereka untuk tetap tinggal di perusahaan tersebut.

Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “YAYASAN PHARMASI” Semarang yang merupakan salah satu organisasi/instansi berperan dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasi unsur pendidikan dalam masyarakat. Di instansi inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pendidikan. Namun ternyata masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh karyawan/pegawai dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya. Ada yang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin waktu dan tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik.

Banyak faktor yang menjadikan suatu instansi berupaya keras memberikan solusi dari kekurangan yang ada. Salah satunya dengan seringnya mengadakan komunikasi yang efektif, memotivasi pegawai untuk mengetahui permasalahan yang di hadapi selama ini. Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul yaitu “Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “YAYASAN PHARMASI” Semarang)”.

Perumusan masalah. Uraian diatas penulis mencoba merumuskan masalah bagaimana pengaruh faktor finansial, fisik, sosial, dan psikologi terhadap kepuasan kerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “YAYASAN PHARMASI” Semarang baik secara parsial maupun bersama – sama.

Tujuan penelitian. Secara umum tujuannya untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “YAYASAN PHARMASI” Semarang dan tujuan khususnya untuk mengetahui pengaruh faktor finansial, fisik, sosial, dan psikologi terhadap kepuasan kerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “YAYASAN PHARMASI” 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 (1994 : 115), pada dasarnya 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 menang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. 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 Tiffin (2000:104) yang dikutip oleh Moch. As’ad (2004 : 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) dalam bukunya Moch. As’ad (2004 : 104) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor – faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Dari 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.

Teori – teori kepuasan kerja. Menurut Wexley dan Yulk (1977) dalam bukunya yang berjudul *Organisational behaviour And Personnel Psychology* halaman 99 yang dikutip oleh Moch. As’ad (2004 : 105), ada dasarnya teori – teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu :

a. *Discrepancy theory*

Discrepancy theory yang dipelopori oleh Porter menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih apa yang seharusnya diinginkan dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke dalam moch. As’ad (2004 : 105) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan apa yang menurut persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaannya. Orang akan puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat “discrepancy”, tetapi merupakan discrepancy positif. Sebaliknya, semakin jauh dari kenyataan yang dirasakan itu dibawah standar minimum sehingga menjadi negatif discrepancy, maka makin besar pula ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

b. *Equity theory*

Equity theory dikembangkan oleh Adams (1963). Adapun pendahulu dari teori ini adalah Zaleznik (1958) dikutip dari Locke (1969). Dalam equity theory, kepuasan kerja seseorang tergantung apakah ia merasakan keadilan atau tidak atas situasi. Perasaan keadilan atau ketidakadilan atas suatu situasi diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain. Menurut teori ini, elemen – elemen dari equity ada tiga yaitu : input, output, comparison person (Wexley dan Yulk, 1977) dalam bukunya Moch. As’ad (2004 : 105). Yang dimaksud dengan input adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai/ karyawan sebagai sumbangan terhadap

pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman kerja, dan kecakapan. Out comes adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai/ karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya, seperti gaji, status, symbol, dan penghargaan. Comparison person adalah dengan membandingkan input, out comes terhadap orang lain. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Akan tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan, akan menimbulkan ketidakpuasan. (Moch. As'ad 2004 : 105). Kelemahan dari teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan kerja seseorang juga ditentukan oleh individual differences (misalnya pada waktu orang melamar kerja apabila ditanya tentang besarnya upah/ gaji yang diinginkan). Selain itu, tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan (Locke,1969) yang dikutip oleh Moch. As'ad (2004 : 105).

c. *Two factor teory*

Menurut *two factor theory*, kepuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variable kontinyu. Herzberg dalam bukunya Moch. As'ad (2004:105) membagi situasi yang mempengaruhi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok satisfiers atau motivator yang terdiri dari prestasi pengakuan, tanggungjawab. Dan yang kedua yaitu kelompok sebagai sumber ketidakpuasan atau dissatisfiers yang terdiri dari prosedur kerja, upah atau gaji, hubungan antar karyawan/ pegawai. Pendapat horald E.Burt yang dikutip oleh Moch. As'ad (2004 : 112) tentang faktor – faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain hubungan antara pimpinan dengan pegawai, kondisi fisik dan situasi kerja, sugesti dari teman kerja.
2. Faktor individual, yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang saat kerja, jenis kelamin.
3. Faktor – faktor luar antara lain keadaan keluarga karyawan/ pegawai, rekreasi, pendidikan.

Faktor-faktor Yang Dapat Menimbulkan Kepuasan Kerja. Sebagian besar orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk dapat menimbulkan kepuasan kerja. Sampai taraf tertentu, hal ini memang bisa diterima, terutama dalam negara yang sedang berkembang, dimana uang merupakan kebutuhan yang sangat vital untuk bisa memenuhi kebutuhan pokok sehari – hari. Akan tetapi kalau masyarakat sudah bisa memenuhi kebutuhan keluarganya secara wajar, maka gaji atau upah ini tidak menjadi faktor utama. Sesuai dengan tingkatan motivasi manusia yang dikemukakan oleh Maslow, maka upah atau gaji merupakan kebutuhan dasar. Sedangkan menurut pendapat Gilmer (1966) dalam bukunya Moch. As'ad (2004 : 114) tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja 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. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun 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 di perolehnya.
- 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 (Supervisi). Bagi Karyawan, Supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn tover.
- 7) Faktor 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 atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja.
- 9) Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja
- 10) Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut pendapat Moh. As'ad (2004:115), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

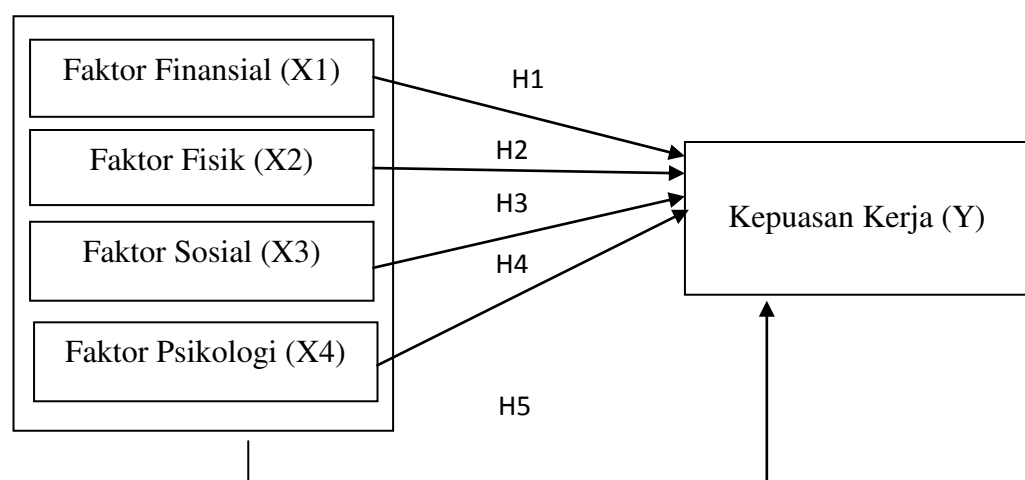
- a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.
- b. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.
- c. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.
- d. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, diambil kesimpulan bahwa diantara faktor - faktor tentang kepuasan kerja, yang di temukan oleh Moch. As'ad adalah yang paling penting yang dapat diambil untuk dijadikan penelitian.

Penelitian Terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Isfian Nurlaila (2007) yang berjudul Pengaruh Faktor Psikologi, Sosial, Fisik dan Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PR. Adi Bungsu

Malang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah rentang skala dan analisis regresi linier berganda.. Sementara untuk menguji kuesioner, penulis menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja yang terdiri dari faktor psikologi pada karyawan PR. Adi Bungsu Malang termasuk dalam kategori senang. Faktor sosial termasuk dalam kategori baik. Faktor Fisik termasuk dalam skala penilaian baik Sedangkan Faktor Finansial termasuk dalam kategori sesuai.

Kerangka Teoritis. Berdasarkan beberapa kerangka teoretis diatas, dalam penelitian ini kerangka teoretis yang di acu adalah kerangka teoretis menurut konsep Moh. As'ad, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor finansial, faktor fisik, faktor sosial, dan faktor psikologi. Dengan demikian kerangka teoretis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.6 : Kerangka teoretis yang digunakan dalam penelitian ini
Sumber : Moh. As'ad. (2004)

Hipotesis. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang dimaksud untuk menjawab permasalahan yang ada. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :

- H1 Ada pengaruh positif antara faktor finansial terhadap kepuasan kerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “Yayasan Pharmasi” Semarang

- H2 Ada pengaruh positif antara faktor fisik terhadap kepuasan kerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “Yayasan Pharmasi” Semarang
- H3 Ada pengaruh positif antara faktor sosial terhadap kepuasan kerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “Yayasan Pharmasi” Semarang
- H4 Ada pengaruh positif antara faktor psikologi terhadap kepuasan kerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “Yayasan Pharmasi” Semarang
- H5 Ada pengaruh positif antara faktor finansial, faktor fisik, faktor sosial, dan faktor psikologi secara bersama – sama terhadap kepuasan kerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “Yayasan Pharmasi” Semarang

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian. Lokasi Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “YAYASAN PHARMASI” Semarang yang berlokasi di Jl. Letjen Sarwo Edhi Wibowo KM1 Plamongansari – Pucanggading Semarang.

Jenis Penelitian. Jenis penelitian ini berupa penelitian kausal yaitu penelitian terhadap beberapa faktor dalam populasi yang bertujuan untuk menguji hipotesis jadi penelitian ini merupakan sebab akibat (Sugiyono,2002).

Definisi Operasional. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja merupakan hubungan erat sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan menurut Tiffin (2000:104) dalam kutipan Moh. As’ad yang terdapat pada buku “Psikologi Industri”.
2. Faktor Finansial yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi. (Moh. As’ad, 2004:115).

3. Faktor Fisik adalah faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. (Moh. As'ad, 2004:115),
4. Faktor Sosial adalah faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. (Moh. As'ad, 2004:115),
5. Faktor Psikologi adalah faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. (Moh.As'ad, 2004:115)

Populasi dan Sampel. Pada penelitian ini berjumlah 94 orang karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “YAYASAN PHARMASI” Semarang, 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.

Teknik Pengambilan Sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini tidak ada karena semua anggota populasi dijadikan sampel.

Jenis Data. Jenis data berkaitan dengan sumber data dan pemilihan metode yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data penelitian. Data penelitian pada dasarnya dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu data subyek, data fisik dan data dokumenter. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah:

a. Data subyek

Data penelitian ini berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau kelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden). Data ini berbentuk tanggapan (respon) secara lisan dan tertulis yang diberikan melalui pertanyaan tertulis (kuesioner) yang diajukan oleh peneliti.

b. Data Dokumenter

Data Dokumenter adalah jenis data penelitian yang antara lain berupa faktur, notulen hasil rapat, jurnal, memo atau dalam bentuk laporan program.

Sumber Data. Data Primer, data yang diperoleh langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data tersebut diperoleh dari hasil kuesioner. Data

Sekunder, data sekunder diperoleh dari buku-buku ilmiah, journal dan internet untuk mendukung penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data. Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan yang tersusun secara sistematis untuk diisi oleh karyawan secara objektif. Dokumentasi, dokumentasi berupa buku, catatan yang berhubungan dengan masalah yang dibahas yang digunakan untuk mengevaluasi kenyataan di lapangan (Arikunto, 1998:149).

Teknik Analisis Data. Uji Validitas, uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Arikunto,1998:160). Analisis yang digunakan adalah teknik analisis product moment (Setiawan, 2005) dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n\sum X_1 Y_1 - (\sum X_1)(\sum Y_1)}{\sqrt{\{n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n\sum Y_1^2 - (\sum Y_1)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara x dan y

x = skor butir

y = skor total

N = sample

Taraf signifikansi adalah 5%

Secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kotak tabel korelasi. Jika angka korelasi suatu pertanyaan tersebut signifikan, hal ini berarti pertanyaan tersebut memiliki validitas konstan. Sebaliknya jika angka korelasi berada di bawah angka kritis, maka pertanyaan tersebut tidak signifikan yang berarti tidak valid. **Uji Reliabilitas,** reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik, sehingga mampu mengungkap data yang bias dipercaya. Rumus yang digunakan untuk mencari reliabilitas yang berbentuk angket atau kuesioner adalah rumus Alpha (Arikunto, 1998:193). Jadi dalam penelitian ini analisis yang digunakan untuk mencari reliabilitas adalah sebagai berikut :

reliabilitas adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

σ_b^2 = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika koefisien alpha (α) < 0,6 maka butir pertanyaan dikatakan tidak reliabel.
- Jika koefisien alpha (α) > 0,6 maka butir pertanyaan dikatakan reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi klasik

a) Uji Multikolinearitas

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

Tabel 1
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.555	1.115		2.292	.024		
finansial	.103	.046	.216	2.254	.027	.640	1.564
fisik	.137	.066	.225	2.060	.042	.494	2.025
sosial	.278	.086	.290	3.249	.002	.738	1.355
psikolog	.102	.048	.190	2.105	.038	.720	1.389

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

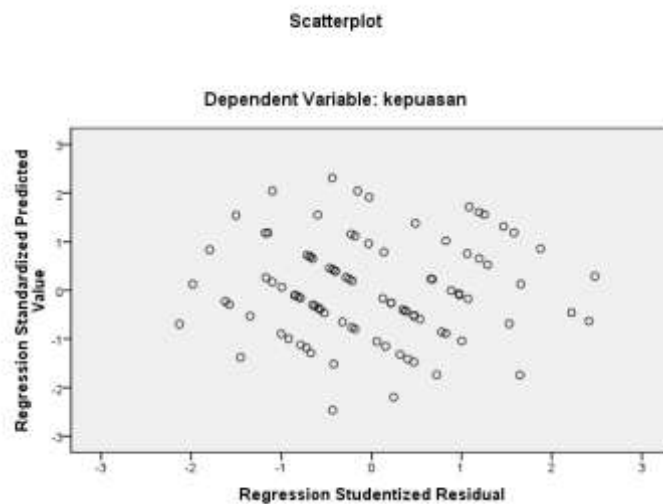
Berdasarkan hasil perhitungan diatas menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki tolerance kurang dari 10 % yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 95 %. Hasil

perhitungan juga menunjukkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

b). 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 1
Uji Heterokedastisitas



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 heterosdaskisitas.

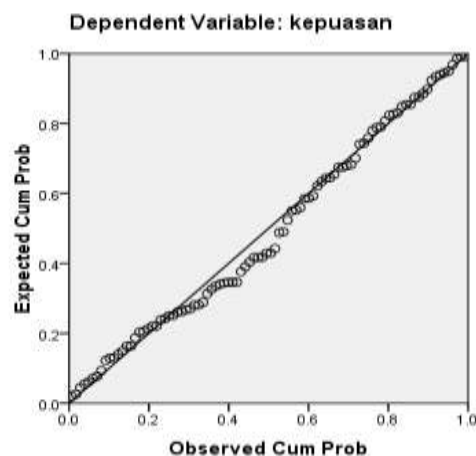
c). Uji Normalitas

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 2
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Dengan melihat penyebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal dari grafik, dapat disimpulkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

d). Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk memprediksi besar variabel dependen (kepuasan kerja) dengan menggunakan data variabel independen yaitu (faktor finansial, faktor sosial, faktor fisik, faktor psikologi) yang sudah diketahui besarnya. Metode regresi yang digunakan adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Dimana:

Y = Variable terikat: Kepuasan kerja

β_0 = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = Koefisien regresi

X1 = Faktor Finansial

X2 = Faktor Fisik

- X3 = Faktor Sosial
 X4 = Faktor Psikologi
 e = Standart error

Adapun tabel rekapitulasi pengaruh Variabel X₁, X₂, X₃, X₄ terhadap Y adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.555	1.115		2.292	.024		
	finansial	.103	.046	.216	2.254	.027	.640	1.564
	fisik	.137	.066	.225	2.060	.042	.494	2.025
	sosial	.278	.086	.290	3.249	.002	.738	1.355
	psikolog	.102	.048	.190	2.105	.038	.720	1.389

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : Hasil Output SPSS, 2012

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS 16,00 maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 2.555 + 0,103X_1 + 0,137 X_2 + 0,278X_3 + 0,102X_4$$

Dari analisis regresi diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstan sebesar 2,555 dapat diartikan bahwa nilai kepuasan kerja sebelum dipengaruhi faktor finansial, fisik, sosial, psikologi adalah positif.
2. Koefisien regresi X₁ sebesar 0,103 atau positif artinya bahwa jika faktor finansial tinggi atau meningkat atau di tingkatkan sedangkan variabel lain (faktor fisik, sosial, psikologi) tetap maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.
3. Koefisien regresi X₂ sebesar 0,137 atau positif artinya bahwa jika faktor fisik tinggi atau meningkat sedangkan variabel lain (faktor Finansial, sosial, psikologi) tetap maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

4. Koefisien regresi X_3 sebesar 0,278 atau positif artinya bahwa jika faktor sosial tinggi atau semakin baik sedangkan variabel lain lain (faktor Finansial, fisik, psikologi) tetap maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.
5. Koefisien regresi X_4 sebesar 0,102 atau positif artinya bahwa jika faktor psikologi tinggi atau semakin baik sedangkan variabel lain lain (faktor Finansial, fisik, sosial) tetap maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Pembahasan. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan oleh SPSS bahwa variabel faktor finansial, faktor fisik, faktor sosial dan faktor psikolog menunjukkan nilai yang signifikan positif, artinya bahwa kepuasan kerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “YAYASAN PHARMASI” Semarang dipengaruhi oleh keempat variabel tersebut. Penjelasan dari masing-masing variabel dapat dilihat pada uraian dibawah ini :

1. Pengaruh faktor finansial terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara faktor finansial terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t = 2,254$ dan tingkat signifikan $0,027$ atau $< 0,05$ faktor finansial dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator system dan besarnya gaji, jaminan social, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan promosi. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan kerja satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama.

Moh. As'ad (2004:116) menyatakan bahwa, faktor finansial yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi. Dalam hal ini instansi perlu memperhatikan dengan serius masalah faktor finansial karena dengan memperhatikan faktor finansial maka kesejahteraan karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “YAYASAN PHARMASI” Semarang akan lebih baik dan kemajuan produktivitas serta kinerja kerja karyawan akan maju.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Bambang Haryadi (2008) bahwa faktor finansial mempunyai pengaruh paling dominan, maka hendaknya perusahaan lebih meningkatkan gaji, tunjangan, UMR yang cenderung mengalami kenaikan dari waktu ke waktu. Jika mengacu pada George dan Jones (2002) kepuasan kerja merupakan kumpulan *feelings* dan *beliefs* yang dimiliki orang tentang pekerjaannya. Sementara itu Ghiselli dan Borown dalam As'ad (2004; 103) terutama dalam Jaminan finansial dan jaminan sosial. Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Misalnya, Seorang dosen yang mendapatkan gaji atau mendapatkan tunjangan tinggi maka akan memperoleh kepuasan

2. Pengaruh faktor fisik terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara faktor fisik terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t = 2,060$ dan tingkat signifikan $0,042$ atau $< 0,05$ faktor fisik dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur.

Moh. As'ad (2004:115) menyatakan bahwa, faktor fisik yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Sedangkan Sedarmayanti (2001:27), mendefinisikan bahwa faktor fisik merupakan upaya untuk meningkatkan kesehatan dan gizi. Kesehatan bagi karyawan sangat penting, karena itu menunjang kualitas dan hasil dari pekerjaan kita. Faktor – faktor fisik juga harus diperhatikan karena dengan begitu kita akan merasa nyaman dan sehat baik rohani maupun jasmani.

Dalam penelitian ini untuk pembahasan faktor fisik termasuk dalam skala penilaian baik sama seperti penelitian yang diambil dari penelitian terdahulu (Isfian Nurlaila, 2007). Dengan demikian Kondisi kerja yang mendukung, karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang

tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau sedikit).

3. Pengaruh faktor sosial terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara faktor sosial terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t = 3,249$ dan tingkat signifikan $0,02$ atau $< 0,05$ faktor sosial dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar. Faktor sosial ini mempunyai nilai t yang paling besar dibandingkan faktor – faktor yang lain, berarti bahwa faktor sosial merupakan faktor yang paling tinggi dalam kepuasan karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “YAYASAN PHARMASI” Semarang.

.Moh. As’ad (2004:115) berpendapat faktor sosial yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Dari hasil jawaban responden terlihat bahwa karyawan sangat menyetujui faktor sosial dimana untuk masalah rekan kerja yang sangat kompak dan adanya kerjasama. Kita dapat memahami bahwa rekan kerja yang kompak adalah cerminan dari kebutuhan sosial (Abraham H. Maslow).

Glimer dalam buku (As’ad 2004:105) mengemukakan bahwa komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen banyak di pakai alasan untuk menyukai jabatannya, misalnya, adanya pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya. Hal ini sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja. Jadi untuk faktor sosial sudah cukup baik bagi karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “YAYASAN PHARMASI” Semarang. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Isfian Nurlaila (2007). yang menyatakan bahwa faktor sosial sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dilihat dari hasil penelitiannya dengan kategori baik.

Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil,dan segaris dengan pengharapan mereka.

Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang menakutkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (*fair and just*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

Rekan kerja yang mendukung, orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Tetapi Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

4. Pengaruh faktor psikologi terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara faktor sosial terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t = 2,105$ dan tingkat signifikan $0,38$ atau $< 0,05$ faktor sosial dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator minat, ketentrangan dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, keterampilan.

Keadaan yang aman akan mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja, (As'ad; 2004 : 115). Ini bisa diasumsikan bahwa banyaknya karyawan yang merasa sudah puas dengan ketentrangan dalam bekerja di Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi "YAYASAN PHARMASI" Semarang. Ada juga faktor psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia

akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

Adapun Strauss dan Sayles dalam Handoko (1991:196) menyatakan bahwa faktor psikologi merupakan sebuah cara untuk mengaktualisasikan diri, sehingga akan tercapai sebuah kematangan psikologis pada diri karyawan. Jika kepuasan tidak tercapai, maka dapat terjadi kemungkinan karyawan akan frustrasi. Dalam penelitian ini faktor psikologi merupakan faktor yang dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, karena saat kejiwaan atau perasaan kita menyenangkan dan pekerjaan mudah kita buat maka hasilnya akan sangat luar biasa.

Mangkunegara (2002) menyatakan bahwa dalam mendeteksi penyebab terjadinya faktor psikologis adalah :

a. Pola Sehat

Pola sehat adalah kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang. Karyawan yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukannya dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.

b. Pola Harmonis

Pola harmonis adalah kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dengan pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur. Karyawan tersebut selalu menghadapi tugas dengan tepat, dan kalau perlu ia mendelegasikan tugas – tugas tertentu kepada orang lain dengan memberi kepercayaan penuh. Dengan demikian, akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dengan reaksi yang diberikan.

SIMPULAN

Kesimpulan. Dari hasil penelitian tentang kepuasan kerja pada karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “YAYASAN PHARMASI” Semarang dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Atas dasar jawaban responden terhadap faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, ternyata tingkat kepuasan terendah terjadi di faktor psikologi sedangkan faktor yang tertinggi adalah faktor sosial.
- b. Hasil Uji Hipotesis menunjukkan bahwa :
 1. Faktor finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
 2. Faktor fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
 3. Faktor sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
 4. Faktor psikologi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
 5. Faktor Finansial, Fisik, Sosial dan psikologi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja secara bersama – sama.

Saran. Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Perlu adanya kebijakan yang benar-benar memperhatikan kepuasan kerja khususnya faktor finansial, yaitu pemberian gaji dan tunjangan untuk disesuaikan dengan tingkat pendidikan, lama kerja, prestasi kerja dan keterampilan.
2. Pihak instansi seharusnya lebih memperhatikan aspek pengembangan diri karyawan dengan memberi kesempatan karyawan untuk tumbuh dan berkembang termasuk pengembangan karier.
3. Saran untuk peneliti yang hendak meneliti masalah yang sama agar memasukan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja misalnya dengan model yang sama, lakukan di lokasi dan waktu yang berbeda dan apabila dengan model yang berbeda bisa melihat kerangka teoretis yang tidak diacu (misalnya kerangka teoretis Robbins dan Blum).

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2005. *Psikologi Kerja*, Cetakan ketiga. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, Mohamad. 2004. *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta.
- Ghozali, Imam, 2001, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*, BPFE Undip : Semarang.
- H. Malayu SP. Hasibuan, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Akasara. Jakarta
- Hani Handoko T., 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Haryadi, Bambang .2008. *Pengaruh Faktor Psikologi, Sosial, Fisik dan Finansial terhadap Kepuasan Kerja Beauty Advisor di PT. Sinar Makro peson Sejahtera (Martha Tilaar Group) Cabang Surabaya*
- Martoyo, Susilo. 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*, Yogyakarta, Penerbit : BPFE.
- 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.
- Robbins, P.Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi; Konsep, kontroversi, aplikasi*. Jilid 1. Jakarta. PT. Prenhallindo.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung ; Mandar Maju.
- Setiawan, E, 2005, *Metodologi Bisnis*, Yayasan Widya Manggala Indonesia : Semarang.
- Singarimbun, Masri, 1989. *Metode Penelitian Survey*, Jakarta, LP3ES.
- Sugiyono, 2005. *Statistik untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta