

ANALISIS KEPUASAN KERJA DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN PADA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI AMA SALATIGA

Oleh :
Edi Murgijanto
STIE AMA Salatiga

Abstrak

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya organisasi sangat menentukan dalam keberhasilan organisasi termasuk perguruan tinggi. Peran serta dari para dosen dan tenaga kependidikan sangat menentukan dalam keberhasilan organisasi. Agar para dosen dan tenaga kependidikan dapat menjalankan tugasnya dengan baik harus mendapatkan kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja dosen dan tenaga kependidikan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga.

Berdasarkan hasil analisis data, peneliti dapat menarik kesimpulan tentang analisis kepuasan kerja dosen dan tenaga kependidikan STIE AMA Salatiga sebagai berikut: Hasil analisis dengan metode Importance Performance Analysis (IPA) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dosen dan tenaga kependidikan STIE AMA Salatiga dalam kategori “sangat puas” yang ditunjukkan oleh besarnya tingkat kesesuaian (Tki) antara penilaian kinerja/realisasi dengan kepentingan/harapannya sebesar 81,38 %. Terdapat 12 indikator pengukuran yang menunjukkan bahwa dosen dan tenaga kependidikan mencapai kondisi “sangat puas” yang ditunjukkan oleh besarnya $Tki \geq 80$ %, sedangkan 7 indikator pengukuran kepuasan kerja yang menunjukkan dalam kondisi “puas” tapi dengan tingkat kesesuaian (Tki) yang hanya berada diantara 70,08 % sampai dengan 78,91 % yang terkait dengan hal kepuasan terhadap kompensasi yaitu kesesuaian gaji yang diterima dengan kualifikasi pendidikan yang dimiliki, kesesuaian gaji yang diterima dengan beban pekerjaan, tunjangan/insentif yang diterima, sistem penggajian yang adil, serta terkait dengan kepuasan terhadap kondisi kerja yaitu bekerja pada ruang kerja yang nyaman, tersedianya fasilitas kerja yang mendukung pekerjaan, dan sirkulasi udara yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Kompensasi, Pengawasan, Rekan Kerja, Kondisi Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya organisasi sangat menentukan dalam keberhasilan organisasi termasuk perguruan tinggi. Dengan demikian maju mundurnya organisasi sangat ditentukan pula oleh keberadaan sumber daya manusianya. Oleh karena itu organisasi melalui sumber daya manusianya terus berusaha untuk beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Perguruan tinggi

didirikan dengan tujuan untuk memberikan pelayanan dibidang pendidikan tinggi kepada masyarakat secara optimal.

Perguruan Tinggi sebagai salah satu organisasi yang bergerak di bidang pendidikan tidak lepas dengan sumber daya manusia yang dimilikinya, yang terdiri dari dosen dan tenaga kependidikan.

Dalam rangka perguruan tinggi mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan, maka peran serta dari para dosen dan tenaga kependidikannya tidak dapat dilepaskan. Dosen mempunyai peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan tersebut. Hal ini dapat dilihat dari segala aktivitas yang dilakukan oleh para dosen yang meliputi bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat yang dikenal dengan Tridarma Perguruan Tinggi. Demikian juga peran yang dilaksanakan para tenaga kependidikan dalam mendukung tercapainya tujuan tersebut.

Untuk menunjang keberhasilan tujuan suatu perguruan tinggi diperlukan adanya sumber daya manusia dosen dan tenaga kependidikan yang berkualitas, mempunyai loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya serta mendapatkan kepuasan kerja.

Salah satu sasaran penting dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan yang lebih lanjut akan meningkatkan kinerja (Susilo Martoyo, 2000).

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011), memberikan pengertian kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara menjelaskan bahwa perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga merupakan organisasi yang bergerak dibidang pendidikan. Dalam organisasi seperti ini, dosen dan tenaga kependidikan merupakan faktor masukan yang melakukan proses untuk menciptakan keluaran yang baik. Manajemen STIE AMA mempunyai tujuan yang harus dicapai melalui dosen dan tenaga kependidikan yang ada sebagai pelaku dalam proses pencapaian tujuan tersebut. Oleh karena itu diperlukan pengelolaan yang baik berkaitan dengan kepuasan kerja agar para dosen dan tenaga kependidikan dapat berkinerja dengan lebih baik.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan permasalahan penelitian ini adalah :

Bagaimana tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga ?. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Howell dan Dipboye dalam Ashar Sunyoto Munandar (2004) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya ini menurut Malayu S.P. Hasibuan, dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kesimpulannya, kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja (*Job satisfaction*) didefinisikan sebagai sesuatu keadaan yang menyenangkan atau emotional positif atas penilaian dari sebuah pekerjaan atau pengalaman seseorang (Locke dalam Luthans : 2006).

Selanjutnya Luthans menyatakan bahwa, kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang

dinilai penting. Luthans (2006) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja yaitu: (1) Kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap suatu situasi kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dilihat dan dapat diduga, (2) Kepuasan kerja seringkali ditentukan menurut seberapa baik hasil dicapai memenuhi atau melampaui harapan, dan (3) Kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan.

Menurut Stephen P. Robbins (2003), kepuasan kerja sebagai suatu sikap seseorang umum individu terhadap pekerjaannya. Kemudian menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008), kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Selanjutnya dikatakan bahwa, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan yang positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

T. Hani Handoko (2011) memberi pengertian kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi kinerja, tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah sumber daya manusia vital lainnya.

Faktor Penentu Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006), terdapat 6 faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal di mana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, adanya kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Umpan balik dari pekerjaan itu sendiri dan otonomi merupakan dua faktor motivasi utama yang

berhubungan dengan pekerjaan. Penelitian menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja. Pada tingkat yang lebih pragmatis, pekerjaan yang menarik dan menantang serta perkembangan karier merupakan hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Gaji

Merupakan sejumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan orang lain dalam organisasi.

Uang tidak hanya membantu orang memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Benefit juga penting bagi karyawan, karena ada peningkatan signifikan dalam kepuasan benefit dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

3. Kesempatan promosi

Adanya kesempatan untuk maju untuk kenaikan jabatan dalam jenjang karir dalam organisasi.

Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda. Misalnya karyawan yang dipromosikan atas dasar senioritas sering mengalami kepuasan kerja tetapi tidak sebanyak karyawan yang dipromosikan atas dasar kinerja. Oleh karena itu bagaimana promosi dijalankan, dasar apa yang dipakai untuk melakukan promosi, apakah individu dipromosikan atas dasar senioritas atau atas dasar kinerja akan mempunyai pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja.

4. Pengawasan

Pengawasan atau supervisi merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Kemampuan penyelia (pimpinan) untuk memberikan bantuan secara teknis maupun dukungan perilaku dalam pelaksanaan pekerjaan.

Ada dua gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat di mana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Seperti meneliti seberapa baik kerja karyawan, memberi nasehat dan bantuan pada individu, dan berkomunikasi dengan rekan kerja secara personal maupun dalam konteks pekerjaan. Yang kedua adalah

partisipasi atau pengaruh. Pimpinan memberikan kesempatan pada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.

5. Kelompok Kerja

Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja karyawan secara individual. Kelompok kerja atau tim kerja yang kuat, bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu. Kelompok kerja yang memiliki kesalingtergantungan antaranggota dalam menyelesaikan pekerjaan, akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Kelompok Kerja yang baik atau tim yang efektif membuat pekerjaan menjadi menyenangkan. Apabila yang terjadi kondisi sebaliknya, maka orang sulit untuk bekerja sama yang selanjutnya akan memiliki efek negatif pada kepuasan kerja.

6. Kondisi Kerja

Kondisi lingkungan kerja di mana karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

Jika kondisi kerja baik, seperti bersih dan lingkungan menarik, individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika kondisi kerja buruk, seperti udara panas dan lingkungan bising, individu akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan. Dengan kata lain, adanya efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja. Kalau lingkungan kerja baik maka tidak ada masalah dengan kepuasan kerja, sebaliknya jika lingkungan kerja buruk maka ketidakpuasan kerja akan muncul.

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian ini adalah penelitian deskriptif yaitu suatu metode penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk memberikan gambaran tentang suatu gejala tertentu (Sukandarrumidi, 2006).

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah dosen dan tenaga kependidikan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga. Untuk dosen kriteria sampel yang diambil adalah dosen yang sudah mengajar minimal 2 tahun dan minimal 2 kelas/mata kuliah. Dengan demikian pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling.

Definisi operasional dalam penelitian ini menggunakan pendapat Luthans (2006) adanya 6 faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, namun dalam penelitian ini dilakukan penyesuaian menjadi 5 faktor, yaitu:

1. Faktor Pekerjaan meliputi pekerjaan sesuai dengan kompetensi, pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang penting dan berarti, adanya otonomi untuk melakukan pekerjaan.
2. Faktor Kompensasi meliputi gaji sesuai dengan kualifikasi pendidikan, gaji sesuai dengan beban pekerjaan, tunjangan memadai, untuk memenuhi kebutuhan, sistem penggajian yang adil.
3. Faktor Pengawasan meliputi pimpinan memberikan arahan, pimpinan memberikan bantuan maupun dukungan dalam pelaksanaan pekerjaan, kesempatan karyawan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, komunikasi yang baik dengan pimpinan.
4. Faktor Rekan kerja meliputi rekan kerja memberikan bantuan pekerjaan, rekan kerja bekerjasama dalam melaksanakan pekerjaan, adanya persahabatan dengan rekan kerja.
5. Faktor Kondisi Kerja meliputi ruang kerja nyaman, fasilitas kerja mendukung, sirkulasi udara memadai, lingkungan kerja tidak bising.

Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner sedangkan untuk mengukur indikator masing-masing variabel digunakan skala Likert, yaitu: Sangat Puas diberi skor 5, Puas diberi skor 4, Cukup Puas diberi skor 3, Kurang Puas diberi skor 2, Tidak Puas diberi skor 1.

Analisis data menggunakan teknik analisis *Importance Performance Analysis* (IPA).

Metode *Importance Performance Analysis* (IPA) ini digunakan untuk mengukur/membandingkan realisasi atau kinerja (*performance*) dengan harapan atau tingkat kepentingan (*importance*) kepuasan kerja dosen dan tenaga kependidikan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga.

Pendekatan IPA pertama kali dikemukakan oleh Martilla dan James (1977) dalam artikel mereka yang berjudul "*Importance-Performance Analysis*" yang dipublikasikan pada "*Journal of Marketing*" (Fandy Tjiptono dan Gregorius Chandra, 2016).

Importance Performance Analysis (IPA) digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja seseorang atas kinerja pihak lain. Kepuasan kerja seseorang tersebut

diukur dengan cara membandingkan tingkat harapan/kepentingan dengan realisasi/kinerja yang dilakukan pihak lain.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan menetapkan sejumlah faktor yang digunakan oleh STIE AMA Salatiga untuk memberikan pelayanan kepada dosen dan tenaga kependidikan. Setiap dosen dan tenaga kependidikan akan memberikan penilaian atas kualitas kinerja/realisasi pelayanan yang diberikan oleh STIE AMA Salatiga, apakah kepentingan atau harapannya telah terpenuhi, sehingga nanti dapat diketahui tingkat kepuasan kerja mereka.

Langkah-langkah *Importance Performance Analysis* (IPA) adalah:

1. Menghitung Tingkat Kesesuaian

Tingkat Kesesuaian adalah hasil perbandingan kinerja/realisasi dengan skor kepentingan/harapan.

Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$Tki = \frac{Xi}{Yi} \times 100 \%$$

Dimana : Tki = Tingkat kesesuaian responden

Xi = Skor penilaian kinerja/realisasi STIE AMA

Yi = Skor penilaian kepentingan/harapan dosen dan tenaga kependidikan.

2. Menghitung Tingkat Kesesuaian total

$$Tki \text{ Total} = \frac{\sum Xi}{\sum Yi} \times 100 \%$$

Dimana: Tki Total = Total Tingkat Kesesuaian responden

Total Xi = Total Skor Penilaian Kinerja/realisasi STIE AMA

Total Yi = Total Skor Penilaian Kepentingan/harapan dosen dan tenaga kependidikan.

3. Menghitung Rata-Rata Tingkat Kinerja/Realisasi (X) dan Kepentingan/Harapan (Y)

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^N X}{K} \quad \bar{Y} = \frac{\sum_{i=1}^N Y}{K}$$

Dimana K : Banyaknya atribut yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja

Menentukan kriteria tingkat kepuasan kerja menggunakan ketentuan yang digunakan oleh Siti Nurhayati dan Kamalina Din Jannah (2016).

Tabel 1.

Kriteria Penentuan Tingkat Kepuasan Kerja

No	Tki (%)	Makna kepuasan
1	80 – 100	Sangat puas
2	70 – 79	Puas
3	60 – 69	Cukup puas
4	50 – 59	Kurang puas
5	≤ 49	Tidak puas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini sebagai responden adalah dosen dan tenaga kependidikan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga yang berjumlah 35 orang, namun yang menyerahkan kembali dan bisa dilakukan analisis sebanyak 31 orang dosen dan tenaga kependidikan.

Dari hasil analisis data penelitian dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut :

Hasil penelitian Analisis Kepuasan Kerja Dosen Dan Tenaga Kependidikan Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga dengan pendekatan metode *Importance Performance Analysis (IPA)* sebagaimana berikut:

Tabel 2.

Tingkat Kesesuaian Kepuasan Kerja Dosen Dan Tenaga Kependidikan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga

No	Pernyataan	Penilaian Kinerja (Realisasi)	Penilaian Kepentingan (Harapan)	Tki (%)	Makna Kepuasan
A	Kepuasan Terhadap Pekerjaan				
1	Pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki	3,871	4,387	88,24	Sangat Puas
2	Pekerjaan yang	3,968	4,258	93,19	Sangat

	dilaksanakan menarik dan menantang untuk selalu belajar				Puas
3	Pekerjaan yang dilaksanakan dirasakan penting dan berarti	3,806	4,323	88,04	Sangat Puas
4	Adanya otonomi untuk melakukan pekerjaan	3,71	4,258	87,13	Sangat Puas
	Rata-Rata Kepuasan Terhadap Pekerjaan	3,839	4,307	89,15	Sangat Puas
B	Kepuasan Terhadap Kompensasi				
5	Gaji yang diterima sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimiliki	3	4,16	72,10	Puas
6	Gaji yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan	2,87	4,10	70,08	Puas
7	Tunjangan/insentif yang diterima memadai	2,84	4,03	70,41	Puas
8	Adanya sistem penggajian yang adil	3,03	4,13	73,43	Puas
	Rata-Rata Kepuasan Terhadap Kompensasi	2,936	4,104	71,5	Puas
C	Kepuasan Terhadap Pengawasan				
9	Adanya pengarahan dari pimpinan dalam melakukan pekerjaan	3,36	4	83,88	Sangat Puas
10	Pimpinan memberikan bantuan maupun dukungan dalam pelaksanaan pekerjaan	3,42	4,07	84,11	Sangat Puas
11	Adanya kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan	3,29	3,97	82,91	Sangat Puas
12	Adanya komunikasi yang baik dengan pimpinan	3,61	4,13	87,50	Sangat Puas
	Rata-Rata Kepuasan Terhadap Pengawasan	3,419	4,04	84,60	Sangat Puas
D	Kepuasan Terhadap Rekan Kerja				
13	Rekan kerja memberikan bantuan pekerjaan apabila diperlukan	3,68	4,23	87,01	Sangat Puas
14	Rekan kerja bekerjasama dalam melaksanakan pekerjaan	3,55	4,16	85,27	Sangat Puas
15	Adanya suasana persahabatan dengan rekan kerja	3,97	4,42	89,79	Sangat Puas
	Rata-Rata Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	3,731	4,269	87,36	Sangat Puas

E	Kepuasan Terhadap Kondisi Kerja				
16	Bekerja pada ruang kerja yang nyaman	2,94	4,10	71,64	Puas
17	Tersedianya fasilitas kerja yang mendukung pekerjaan	2,84	4	70,98	Puas
18	Sirkulasi udara yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan	3,26	4,13	78,91	Puas
19	Bekerja pada lingkungan kerja yang tidak bising	3,29	4,03	81,60	Sangat Puas
	Rata-Rata Kepuasan Terhadap Kondisi Kerja	3,081	4,064	75,78	Puas
	Rata-Rata Total	3,384	4,151	81,38	Sangat Puas

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana tabel diatas menunjukkan bahwa:

1. Tingkat kesesuaian (Tki) antara kinerja/realisasi kepuasan kerja terhadap pekerjaan dengan kepentingan/harapan dosen dan tenaga kependidikan menunjukkan kondisi sangat puas dengan Tki rata-rata sebesar 89,15 %. Semua indikator kepuasan terhadap pekerjaan semuanya dinyatakan sangat puas.
2. Tingkat kesesuaian (Tki) antara kinerja/realisasi kepuasan terhadap kompensasi dengan kepentingan/harapan dosen dan tenaga kependidikan menunjukkan kondisi puas dengan Tki rata-rata sebesar 71.5 %. Semua indikator kepuasan terhadap kompensasi semuanya dinyatakan puas. Namun apabila dilihat dari kinerja/realisasi kepuasan terhadap kompensasi menunjukkan penilaian rata-rata 2,936 ini berarti masuk dalam kategori cukup puas.
3. Tingkat kesesuaian (Tki) antara kinerja/realisasi kepuasan terhadap pengawasan dengan kepentingan/harapan dosen dan tenaga kependidikan menunjukkan kondisi sangat puas dengan Tki rata-rata sebesar 84,60 %. Semua indikator kepuasan terhadap pengawasan semuanya dinyatakan sangat puas.
4. Tingkat kesesuaian (Tki) antara kinerja/realisasi kepuasan terhadap rekan kerja dengan kepentingan/harapan dosen dan tenaga kependidikan menunjukkan kondisi sangat puas dengan Tki rata-rata sebesar 87,36 %. Semua indikator kepuasan terhadap rekan kerja semuanya dinyatakan sangat puas.

5. Tingkat kesesuaian (Tki) antara kinerja/realisasi kepuasan terhadap kondisi kerja dengan kepentingan/harapan dosen dan tenaga kependidikan menunjukkan kondisi puas dengan Tki rata-rata sebesar 75,78 %. Ada indikator kepuasan terhadap kondisi kerja yang dinyatakan puas dan sangat puas. Namun apabila dilihat dari kinerja/realisasi kepuasan terhadap kondisi kerja menunjukkan penilaian rata-rata 3,081 ini berarti masuk dalam kategori cukup puas.
6. Secara keseluruhan, penilaian tingkat kesesuaian (Tki) antara kinerja/realisasi kepuasan kerja dengan kepentingan/harapan dosen dan tenaga kependidikan menunjukkan kondisi sangat puas dengan Tki rata-rata sebesar 81,38 %. Ada 7 indikator kepuasan kerja yang dinyatakan puas dan 12 indikator dinyatakan sangat puas. Ini menunjukkan bahwa dosen dan tenaga kependidikan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga dapat dikatakan telah mendapatkan kepuasan kerja. Meskipun demikian ada 7 indikator kepuasan kerja yang menunjukkan dalam kondisi puas tapi dengan tingkat kesesuaian (Tki) yang hanya berada diantara 70,08 % sampai dengan 78,91 % yang terkait dengan hal kepuasan terhadap kompensasi yaitu kesesuaian gaji yang diterima dengan kualifikasi pendidikan yang dimiliki, kesesuaian gaji yang diterima dengan beban pekerjaan, tunjangan/insentif yang diterima, sistem penggajian yang adil, serta terkait dengan kepuasan terhadap kondisi kerja yaitu bekerja pada ruang kerja yang nyaman, tersedianya fasilitas kerja yang mendukung pekerjaan, dan sirkulasi udara yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan. Artinya ke 7 indikator ini harus dipertahankan agar tidak terjadi penurunan tingkat kepuasan kerjanya.

Namun apabila dilihat secara keseluruhan/secara umum penilaian kinerja/realisasi kepuasan kerja dosen dan tenaga kependidikan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga menunjukkan penilaian kinerja/realisasi rata-rata 3,384 ini berarti masuk dalam kategori penilaian cukup puas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan/secara umum kepuasan kerja dosen dan tenaga kependidikan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga dalam kategori “sangat puas”

yang ditunjukkan oleh besarnya tingkat kesesuaian (Tki) antara penilaian kinerja/realisasi dengan kepentingan/harapannya sebesar 81,38 %.

2. Terdapat 12 indikator pengukuran kepuasan kerja dosen dan tenaga kependidikan yang mencapai kondisi “sangat puas” yang ditunjukkan oleh besarnya tingkat kesesuaian (Tki) antara penilaian kinerja/realisasi dengan kepentingan/harapannya sebesar ≥ 80 %.
3. Ada 7 indikator pengukuran kepuasan kerja dosen dan tenaga kependidikan yang menunjukkan dalam kondisi “puas” tapi dengan tingkat kesesuaian (Tki) antara penilaian kinerja/realisasi dengan kepentingan/harapannya yang hanya berada diantara 70,08 % sampai dengan 78,91 % yang terkait dengan hal kepuasan terhadap kompensasi yaitu kesesuaian gaji yang diterima dengan kualifikasi pendidikan yang dimiliki, kesesuaian gaji yang diterima dengan beban pekerjaan, tunjangan/insentif yang diterima, sistem penggajian yang adil, serta terkait dengan kepuasan terhadap kondisi kerja yaitu bekerja pada ruang kerja yang nyaman, tersedianya fasilitas kerja yang mendukung pekerjaan, dan sirkulasi udara yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan.
4. Secara keseluruhan/secara umum penilaian kinerja/realisasi kepuasan kerja dosen dan tenaga kependidikan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga menunjukkan penilaian kinerja/realisasi rata-rata 3,384 ini berarti masuk dalam kategori penilaian cukup puas.
5. Secara khusus unsur penilaian kinerja/realisasi kepuasan terhadap kompensasi menunjukkan penilaian rata-rata 2,936 ini berarti masuk dalam kategori penilaian cukup puas.
6. Secara khusus unsur penilaian kinerja/realisasi kepuasan terhadap kondisi kerja menunjukkan penilaian rata-rata 3,081 ini berarti masuk dalam kategori penilaian cukup puas.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Ada 7 indikator tingkat kesesuaian kepuasan kerja dosen dan tenaga kependidikan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga baru mencapai kategori “puas”, sehingga Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga perlu

meningkatkan lagi indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu indikator yang memiliki Tki rendah.

Urutan prioritas yang harus segera diperbaiki adalah :

- a. Melakukan penyesuaian gaji dengan beban pekerjaan dosen dan tenaga kependidikan, yang ditunjukkan oleh besarnya Tki 70,08 %.
 - b. Memberi tunjangan/insentif yang diterima agar lebih memadai, yang ditunjukkan oleh besarnya Tki 70,41 %.
 - c. Tersedianya fasilitas kerja yang mendukung pekerjaan, yang ditunjukkan oleh besarnya Tki 70,98 %.
 - d. Bekerja pada ruang kerja yang lebih nyaman, yang ditunjukkan oleh besarnya Tki 71,64 %.
 - e. Menyesuaian gaji yang diterima dengan kualifikasi pendidikan yang dimiliki, yang ditunjukkan oleh besarnya Tki 72,10 %.
 - f. Adanya sistem penggajian yang lebih adil, yang ditunjukkan oleh besarnya Tki 73,43 %.
 - g. Adanya Sirkulasi udara yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan, yang ditunjukkan oleh besarnya Tki 78,91 %.
2. Indikator kepuasan kerja dosen dan tenaga kependidikan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga yang sudah mencapai Tki 80 % harus dipertahankan dan diupayakan ditingkatkan lagi agar tidak terjadi penurunan tingkat kepuasan kerjanya untuk mendorong dosen dan tenaga kependidikan berkinerja lebih baik lagi.
 3. Penilaian kinerja/realisasi kepuasan kerja dosen dan tenaga kependidikan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga yang secara keseluruhan/secara umum menunjukkan penilaian kinerja/realisasi rata-rata 3,384 ini berarti masuk dalam kategori penilaian cukup puas hendaknya ditingkatkan lagi.
 4. Secara khusus unsur kepuasan terhadap kompensasi yang menunjukkan penilaian kinerja/realisasi rata-rata 2,936 ini berarti masuk dalam kategori penilaian cukup puas hendaknya ditingkatkan lagi.
 5. Secara khusus unsur kepuasan terhadap kondisi kerja yang menunjukkan penilaian kinerja/realisasi rata-rata 3,081 ini berarti masuk dalam kategori penilaian cukup puas hendaknya ditingkatkan lagi

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani, 2011. *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta, BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta, Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, Penerbit Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE.
- Munandar, Ashar Sunyoto, 2004. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta, UI-Press.
- Robbins, Stephen P, 2003. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Jakarta, Indeks.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge, 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Jakarta, Salemba Empat.
- Siti Nurhayati dan Kamalina Din Jannah, 2016. *Analisis Kepuasan Kerja Dosen Studi Kasus Pada Universitas Pekalongan*.
<https://jurnal.unikal.ac.id/index.php/pena/article/download/492/450>, diakses tanggal 30 Oktober 2018.
- Sukandarrumidi, 2006. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- Tjiptono, Fandy dan Gregorius Chandra, 2016. *Service, Quality, & Satisfaction*. Yogyakarta, Andi.