

Pengaruh Usia, Jenis Pekerjaan, Kompensasi, Kesempatan Pengembangan Karier, Dan Lingkungan Kerja Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Primagama Manahan - Solo

Nina Dewi Lashwaty¹, Ina Sholihah W²

^{1,2}STMIK Cipta Darma Surakarta

e-mail: ¹ninadewilashwaty@gmail.com, ²inasholihahw@gmail.com

Abstract

The achievement of organizational goals depends on the productivity of its members. To improve the productivity of work required the management of human resources professionally starting from planning to achieving job satisfaction. Job satisfaction is also influenced by various factors, including age, type of work, compensation, career development opportunities, and psychological work environment. The purpose of this research is to determine how far the influence of age, type of work, compensation, career development opportunities, and psychological work environment to job satisfaction both partially and simultaneously, to determine what factors are the most significant in influencing job satisfaction, and the least significant in influencing the satisfaction of human resources in Primagama Manahan - Solo Educational Institution. The type of research used is econometric quantitative approach. The research was conducted in May 2018. The research population is all employees of Primagama Manahan - Solo Educational Institution which amounts to 14 (fourteen) persons, consisting of 4 (four) permanent employees and 10 (ten) honorary teachers. The sampling technique used is a saturated / census sampling, in which all members of the population are used as samples.

Hypothesis testing using Multiple Linear Regression Analysis, t Test, F Test, Coefficient of Determination Analysis (R^2). Based on regression coefficient, t test result, and F test can be concluded that there is a positive and significant influence of age, type of work, compensation, career development opportunities, and psychological work environment to the job satisfaction of human resources at Primagama Manahan - Solo Educational Institution either partial or simultaneous, tested. Also obtained the result that the psychological work environment is a variable that has the most significant effect on job satisfaction, while career development opportunities has the least significant effect on employee job satisfaction in that place. Calculation of coefficient of determination (R^2) value of 0.737 can be interpreted that the determination of age variables, type of work, compensation, career development opportunities, and psychological work environment in influencing job satisfaction of human resources in Primagama Manahan is 73.70%, the rest of 26.30% explained by another variable which is not described in the model.

Keywords : Age, Type Of Work, Compensation, Career Development Opportunities, Psychological Work Environment, Job Satisfaction.

Abstraksi

Keberhasilan pencapaian sasaran organisasi bergantung pada produktivitas kerja para anggotanya. Untuk meningkatkan produktivitas kerja dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia secara profesional yang dimulai sejak perencanaan hingga pencapaian kepuasan kerja. Kepuasan kerja itupun dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, di antaranya adalah usia, jenis pekerjaan, kompensasi, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja psikologis. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh usia, jenis pekerjaan, kompensasi, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja psikologis terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan, untuk mengetahui faktor apa yang paling signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja, serta untuk mengetahui faktor apa yang paling tidak signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan Primagama Manahan – Solo.

Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif ekonometrik. Penelitian dilakukan pada bulan Mei 2018. Adapun populasi penelitian adalah semua karyawan Lembaga Pendidikan Primagama Manahan – Solo yang berjumlah 14 (empat belas) orang, yang terdiri dari 4 (empat) orang karyawan tetap dan 10 (sepuluh) orang pengajar honorer. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh/sensus, di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Pengujian hipotesis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, Analisis Koefisien Determinasi (R^2). Berdasarkan Koefisien Regresi, hasil Uji t, dan Uji F dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan usia, jenis pekerjaan, kompensasi, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja psikologis terhadap kepuasan kerja sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan Primagama Manahan – Solo baik secara parsial maupun simultan, teruji. Juga diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja psikologis merupakan variabel yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja, sementara kesempatan pengembangan karier memiliki pengaruh yang paling tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di tempat tersebut. Perhitungan nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0.737 dapat diartikan bahwa determinasi variabel usia, jenis pekerjaan, kompensasi, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja psikologis dalam mempengaruhi kepuasan kerja sumber daya manusia di Primagama Manahan sebesar 73.70%, sisanya sebesar 26.30% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model

Kata Kunci : Usia, Jenis Pekerjaan, Kompensasi, Kesempatan Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja Psikologis, Kepuasan Kerja.

1. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Apabila karyawan merasa kepuasan kerjanya dipenuhi, maka mereka akan bekerja lebih produktif. Sebaliknya, ketidakpuasan akan menurunkan produktivitas kerja, bahkan memicu sikap pasif karyawan untuk bertahan

semampunya, bekerja asal-asalan, bahkan dapat mengakibatkan berbagai tindakan ekstrem seperti kemangkiran, pemogokan, keluar masuknya pekerja, pencurian, dan berbagai tindakan lain yang merugikan perusahaan. Berdasarkan gambaran tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam penetapan kebijakan organisasi yang berkaitan dengan sumber daya manusia di dalamnya. Ada berbagai faktor positif yang dapat menimbulkan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan menghasilkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi dengan asumsi bila faktor-faktor tersebut tidak diperhatikan maka secara otomatis akan menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dimaksud di antaranya adalah usia, kecerdasan, pendidikan, kepribadian, jenis pekerjaan, ukuran organisasi, kompensasi, kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja, kebanggaan, dan lain sebagainya.

Masalah kepuasan kerja pasti ada di setiap organisasi, termasuk di Lembaga Pendidikan Primagama, sebuah perusahaan jasa yang bergerak di bidang pendidikan luar sekolah yang didirikan oleh Bapak Purdi E. Chandra di Yogyakarta. Saat ini Lembaga Pendidikan Primagama mengadopsi sistem *franchise* dan telah memiliki 400 (empat ratus) outlet yang tersebar di berbagai propinsi di Indonesia. Pemilihan sistem *franchise* menyebabkan adanya beberapa *outlet* dalam sebuah kota. Di kota Solo ada 3 (tiga) *outlet*, salah satunya adalah Primagama Manahan yang berlokasi di Jalan Adisucipto I / 2, Manahan, Banjarsari – Surakarta. Primagama Manahan merupakan *outlet* yang terbesar di kota Solo, di mana karyawannya berjumlah 14 (empat belas) orang yang terdiri dari 4 (empat) karyawan tetap yang disebut tim manajemen dan karyawan tidak tetap sejumlah 10 (sepuluh) orang yang merupakan pengajar honorer. Pastilah di antara mereka terdapat kepuasan kerja yang berbeda pula.

Bertitik tolak dari latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Primagama Manahan – Solo yang terdiri dari usia, jenis pekerjaan, kompensasi, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja psikologis.

2. Rumusan Masalah

Sesuai dengan judul yang diangkat dalam penelitian yang dilakukan terhadap para karyawan Lembaga Pendidikan Primagama Manahan – Solo, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah faktor-faktor usia, jenis pekerjaan, kompensasi, kesempatan pengembangan karier dan lingkungan kerja psikologis mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan Primagama Manahan – Solo ?
- b. Apakah faktor-faktor usia, jenis pekerjaan, kompensasi, kesempatan pengembangan karier dan lingkungan kerja psikologis berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan Primagama Manahan – Solo ?
- c. Faktor manakah di antara usia, jenis pekerjaan, kompensasi, kesempatan pengembangan karier dan lingkungan kerja psikologis yang paling signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan Primagama Manahan – Solo ?
- d. Faktor manakah di antara usia, jenis pekerjaan, kompensasi, kesempatan pengembangan karier dan lingkungan kerja psikologis yang paling tidak signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan Primagama Manahan – Solo ?

3. Batasan Penelitian

Supaya penelitian tidak terlalu luas dan jelas ruang lingkupnya, maka dikemukakan pembatasan penelitian yaitu mengambil tempat penelitian di Lembaga Pendidikan Primagama *outlet* Manahan – Solo pada tahun ajaran 2017/2018. Bidang kajian dalam penelitian ini seluruhnya terkait dengan manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia. Sangat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam sebuah organisasi, namun pada penelitian ini hanya dibatasi pada faktor-faktor usia, jenis pekerjaan, kompensasi, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja psikologis. Serta dirasa perlu kiranya untuk mengetahui faktor apa yang paling signifikan dan paling tidak signifikan mempengaruhi kepuasan kerja sumber daya manusia pada objek penelitian di atas.

4. Tujuan Penelitian

Supaya penelitian ini dapat mencapai hasil seperti yang diharapkan, maka berdasarkan permasalahan di atas, penelitian yang dilakukan terhadap para karyawan Lembaga Pendidikan Primagama Manahan – Solo mempunyai tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh usia, jenis pekerjaan, kompensasi, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja psikologis secara parsial terhadap kepuasan kerja sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan Primagama Manahan – Solo.
- b. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh usia, jenis pekerjaan, kompensasi, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja psikologis secara simultan terhadap kepuasan kerja sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan Primagama Manahan – Solo.
- c. Untuk mengetahui faktor mana di antara usia, jenis pekerjaan, kompensasi, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja psikologis yang paling signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan Primagama Manahan – Solo.
- d. Untuk mengetahui faktor mana di antara usia, jenis pekerjaan, kompensasi, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja psikologis yang paling tidak signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan Primagama Manahan – Solo.

5. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian mempunyai manfaat karena menghasilkan informasi yang aktual dan akurat sehingga dapat digunakan untuk menjawab dan memecahkan permasalahan dalam penelitian baik secara teoritis maupun praktis. Manfaat teoritis yaitu sebagai langkah pengembangan ilmu lebih lanjut dan manfaat praktis berwujud kegiatan nyata yang dapat diaplikasikan oleh berbagai pihak terkait.

Dilihat dari sudut pandang di atas, manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis

1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya masukan bagi teori Manajemen Sumber Daya Manusia terutama yang berkaitan dengan topik kepuasan kerja sumber daya manusia organisasi.

2) Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian yang akan dilakukan di masa yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

Bagi lembaga pendidikan luar sekolah terutama Lembaga Pendidikan Primagama Manahan – Solo diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam penyusunan berbagai kebijakan di waktu mendatang dalam hubungannya dengan perwujudan kepuasan kerja yang penting bagi peningkatan produktivitas sumber daya manusia untuk memperlancar pencapaian tujuan organisasi.

2. LANDASAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS

1. Landasan Teori

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2007 : 2).

Dari definisi tersebut, manajemen sumber daya manusia merujuk pada suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu.

Manusia sebagai sumber daya keberadaannya sangat penting dalam perusahaan karena sumber daya manusia menunjang perusahaan melalui karya, bakat, kreativitas, dorongannya dan peran nyata dalam organisasi, antara lain yaitu : sebagai pengusaha, sebagai karyawan, sebagai manajer atau pemimpin, sebagai komisaris, dan sebagai pemilik (Rivai, 2005 : 6).

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi agar tetap bertahan hidup di tengah kerasnya persaingan bisnis, maka pengelolaan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara profesional dengan mendesain

rangkaian strategis, proses, dan aktivitas untuk menunjang pencapaian tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu sumber daya manusianya sehingga terciptalah sebuah kepuasan kerja.

a. Usia

Ada kecenderungan pegawai yang lebih tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda (Mangkunegara, 2007 : 118). Pernyataan tersebut menegaskan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan usia karyawan. Secara logika semakin tua usia seorang karyawan, semakin tinggi tingkat kesabaran dan kemampuan menyesuaikan diri dengan situasi pada lingkungan kerjanya, sehingga cenderung mudah terpuaskan. Sebaliknya pegawai dengan usia muda masih memiliki idealisme yang tinggi tentang dunia kerjanya, sehingga apabila terdapat perbedaan antara harapannya dengan realita kerja akan menyebabkan ketidakpuasan kerja.

b. Jenis Pekerjaan

Sulit tidaknya pekerjaan itu dilakukan dan perasaan seseorang bahwa kemampuan dan keahliannya dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut, akan mempengaruhi besar kecilnya tingkat kepuasan kerja.

c. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2005 : 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dinyatakan pula oleh Handoko (2001 : 155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Rivai (2005 : 357) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Dari beberapa definisi di atas, dapat ditarik persamaan bahwa sesungguhnya kompensasi merupakan sebuah bentuk penghargaan dari perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa untuk hasil kerja mereka. Maka dari itu kompensasi yang diterima haruslah adil dan wajar sesuai dengan kontribusi nilai karya para pekerja terhadap kinerja perusahaan.

d. Kesempatan Pengembangan Karier

Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan memerlukan kejelasan pengembangan karier masing-masing dalam menghadapi masa depannya (Nawawi, 2005 : 25).

Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan (Rivai, 2005 : 290).

Menurut Handoko (2001 : 130 – 131) pengembangan karier merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karier.

Dari ketiga definisi di atas, meskipun pengembangan karier lebih merupakan usaha – usaha individual, namun ada tidaknya kesempatan promosi jabatan selama ini juga menentukan tingkat kepuasan kerja. Maka dari itu departemen personalia suatu organisasi tetap berperan penting mengarahkan dan menyesuaikan antara keinginan individu dengan kebutuhan *staffing* organisasi.

e. Lingkungan Kerja Psikologis

Dalam bekerja, karyawan tidak bisa lepas dari kondisi lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja merujuk pada hal-hal yang melingkupi kerja karyawan, tidak hanya berupa lingkungan kerja fisik tetapi juga lingkungan kerja psikologis.

Menurut Sihotang (2004) dalam jurnalnya yang berjudul *Employees' Burnout in Relation to Perception Toward Psychological Work Environment and Sex* menyatakan bahwa lingkungan kerja psikologis adalah kondisi psikologis yang ada dalam suatu lingkungan organisasi atau perusahaan yang akan mempengaruhi tingkah laku karyawan.

Lingkungan kerja psikologis tidak nampak tetapi nyata akan dirasakan seseorang bila memasuki lingkungan kerja suatu organisasi. Ada beberapa komponen lingkungan kerja psikologis, di antaranya adalah kepemimpinan, komunikasi, budaya kerja, konflik kerja, dan partisipasi pekerja. Karena tidak dapat dilihat, maka lingkungan kerja psikologis dapat diketahui melalui persepsi individu terhadap lingkungan kerja psikologisnya. Karyawan yang merasa positif terhadap lingkungan kerja psikologisnya akan merasakan kepuasan kerja yang tinggi.

b. Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2005 : 475) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda

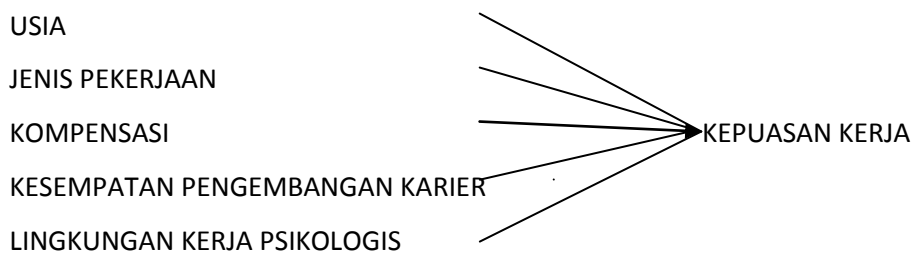
sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Demikian pula menurut As'ad (1987 : 105) bahwa batasan yang sederhana dan operasional dari kepuasan kerja adalah 'perasaan seseorang terhadap pekerjaan'. Berarti konsep kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya.

Ditegaskan oleh Handoko (2001 : 193) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja memang merupakan sebuah masalah yang bersifat subjektif, terkait dengan cara pandang karyawan terhadap tugas dan pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan terus berusaha memperbaiki produktivitasnya. Sebaliknya, karyawan yang kepuasannya rendah cenderung tidak produktif dan melihat pekerjaannya sebagai beban yang menjemukan sehingga bekerja asal-asalan. Maka dari itu adalah sebuah keharusan bagi perusahaan untuk memahami berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga dapat memformulasikan kebijakan yang tepat yang berkaitan dengan sumber daya manusia sehingga mempermudah pencapaian tujuan organisasi.

2. Kerangka Berpikir



Keterangan :

- a. Variabel bebas (*independent variable*), yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah : usia, jenis pekerjaan, kompensasi, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja psikologis.
- b. Variabel terikat (*dependent variabel*), yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat adanya variabel bebas yang dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

3. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang dimaksudkan sebagai tuntunan dalam mencari jawaban yang sebenarnya. Hipotesis tersebut harus diuji kebenarannya dan ketidakbenarannya melalui pengumpulan dan analisis data.

Dalam penelitian yang dilakukan terhadap seluruh karyawan di Lembaga Pendidikan Primagama Manahan – Solo, dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan usia, jenis pekerjaan, kompensasi, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja psikologis secara parsial terhadap kepuasan kerja.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan usia, jenis pekerjaan, kompensasi, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja psikologis secara simultan terhadap kepuasan kerja.
3. Lingkungan kerja psikologis merupakan variabel yang paling signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Kesempatan pengembangan karier merupakan variabel yang paling tidak signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. METODE PENELITIAN

1. Metode Penelitian

Penelitian dilakukan dengan metode *Kuantitatif Ekonometrik* yang menggunakan statistik sebagai sarannya.

2. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda (*multiple linear regression*). Regresi linier berganda dilakukan dalam satu tahap karena peneliti hendak meneliti pengaruh usia, jenis pekerjaan, kompensasi, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja psikologis terhadap kepuasan kerja sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan Primagama Manahan – Solo.

3. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Pendidikan Primagama outlet Manahan yang berlokasi di Jalan Adisucipto I / 2, Manahan, Banjarsari – Surakarta.

4. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan selama satu bulan penuh, yaitu pada Bulan Mei 2018 Tahun Pelajaran 2017/2018.

5. Populasi

Sugiyono (2007 : 55) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua karyawan Lembaga Pendidikan Primagama Manahan – Solo yang berjumlah 14 (empat belas) orang, yang terdiri dari 4 (empat) karyawan tetap yang disebut tim manajemen dan karyawan tidak tetap sejumlah 10 (sepuluh) orang yang merupakan pengajar honorer.

6. Teknik Pengambilan Sampel

Masih menurut Sugiyono (2007 : 56) bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel.

Untuk memperoleh pendapat dari seluruh populasi apa adanya maka dipergunakan *sampling jenuh / sensus*, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 14 (empat belas) karyawan Lembaga Pendidikan Primagama Manahan – Solo.

7. Jenis-Jenis Data

Data –data yang dipergunakan dalam penelitian ini berasal dari :

a. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian. Dalam hal ini data diperoleh secara langsung dari responden, yaitu para karyawan Lembaga Pendidikan Primagama Manahan – Solo dengan menggunakan daftar kuesioner / angket yang berisi berbagai pertanyaan yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja mereka di lembaga tersebut.

b. Data Sekunder

Adalah data yang tidak diperoleh secara langsung dari lapangan, tetapi menunjang data yang didapatkan langsung dari lapangan. Dalam penelitian ini data sekunder terutama diperoleh dari berbagai dokumen Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Kebijakan & Strategi Lembaga Pendidikan Primagama yang berkaitan dengan kepegawaian.

8. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian lapangan, teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner (angket), yang dilaksanakan dengan cara membuat suatu daftar yang berisi pertanyaan dan pernyataan terstruktur tertulis seputar topik faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai pendapatnya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Model Penelitian

Adapun model penelitian dirumuskan sebagai berikut :

$$PUAS = a + b_1SIA + b_2KER + b_3KOM + b_4KAR + b_5LING + e$$

Keterangan :

| | | |
|------|---|--------------------------------|
| a | : | konstanta |
| PUAS | : | kepuasan kerja |
| SIA | : | usia |
| KER | : | jenis pekerjaan |
| KOM | : | kompensasi |
| KAR | : | kesempatan pengembangan karier |

LING : lingkungan kerja psikologis

e : *standard error*, yaitu pengaruh variabel lain yang tidak masuk ke dalam model, tetapi ikut mempengaruhi variabel terikat.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional masing-masing variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Usia

Usia seseorang menentukan tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya. Di Primagama Manahan terdapat 14 (empat belas) karyawan dengan rentang usia yang berbeda-beda, maka dari itu akan tercipta kepuasan kerja dengan tingkat yang berbeda pula. Adapun butir-butir dalam angket yang digunakan untuk menilai kebijakan yang berkaitan dengan usia kerja yang diterapkan di Primagama Manahan mencakup dimensi-dimensi :

- 1) Terdapat kesesuaian antara usia dengan beban pekerjaan.
- 2) Kebijakan perusahaan tentang batasan usia berkarier (55 th) membuat karyawan merasa puas.
- 3) Pertambahan usia memicu timbulnya kejenuhan kerja.

b. Jenis Pekerjaan

Untuk memperoleh nafkah, orang harus bekerja. Ada bermacam-macam jenis pekerjaan yang dapat ditekuni seseorang yang pada akhirnya akan menciptakan kepuasan maupun ketidakpuasan kerja. Indikatornya adalah :

- 1) Terdapat kesesuaian antara jenis pekerjaan yang dilakukan dengan tingkat jabatan yang diemban.
- 2) Terdapat kesesuaian antara jenis pekerjaan dengan jenjang pendidikan saya.
- 3) Terdapat perasaan puas dengan jenis pekerjaan yang sekarang ini.

c. Kompensasi

Kompensasi merupakan sebuah bentuk penghargaan dari perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan. Adapun indikatornya adalah :

- 1) Kompensasi yang diterima berdasarkan pendidikan dan pengalaman yang dimiliki.

2) Terdapat kesesuaian antara kebijakan kompensasi perusahaan dengan jenis dan sifat pekerjaan.

3) Terdapat kesesuaian antara kompensasi yang diterima dengan biaya hidup.

d. Kesempatan Pengembangan Karier

Kesempatan pengembangan karier adalah upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja demi mencapai suatu rencana karier di masa depan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Indikator yang digunakan adalah :

1) Terdapat persamaan kesempatan dalam pengembangan karier.

2) Kebijakan perusahaan mendukung adanya kesadaran akan pengembangan karier.

3) Kesesuaian antara kesempatan promosi dengan minat saya.

e. Lingkungan Kerja Psikologis

Lingkungan kerja psikologis adalah kondisi psikologis yang tidak nampak tetapi nyata ada dalam suatu organisasi / perusahaan yang baru akan dirasakan seseorang bila memasuki lingkungan kerjanya dan dapat mempengaruhi tingkah laku karyawan. Indikatornya adalah :

1) Cara pimpinan memperlakukan bawahan.

2) Pendapat karyawan terhadap budaya kerja yang menjadi kebiasaan di perusahaan.

3) Kesempatan mengambil keputusan sesuai bidang tanggung-jawab karyawan.

f. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan seseorang terhadap pekerjaannya. Adapun butir-butir dalam angket yang menggambarkan kepuasan kerja karyawan Lembaga Pendidikan Primagama – Solo mencakup dimensi-dimensi :

1) Prestasi kerja yang dihasilkan.

2) Kebebasan berkreasi membangkitkan loyalitas karyawan.

3) Sistem yang ada di perusahaan membuat karyawan tetap bertahan.

3. Kisi-Kisi Instrumen

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian (Sugiyono, 2007 : 97).

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar kuesioner (angket). Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban diukur berdasarkan *Skala Likert*, dengan skor :

| | | |
|-----------------------------|---|---|
| Sangat Pengaruh (SP) | : | 5 |
| Pengaruh (P) | : | 4 |
| Biasa-Biasa Saja (B) | : | 3 |
| Kurang Pengaruh (K) | : | 2 |
| Sangat Kurang Pengaruh (SK) | : | 1 |

Dari setiap variabel diperinci menjadi beberapa indikator dan masing-masing indikator dibuat pernyataan untuk penilaian.

4. Pengujian Hipotesis

a. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | 95.0% Confidence Interval for B | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|---------------------------------|-------------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Lower Bound | Upper Bound |
| | (Constant) | 7.123 | 7.134 | | | | 8.999 |
| X1 | .277 | .122 | -.515 | 1.930 | .053 | -.558 | .004 |
| X2 | .290 | .207 | .951 | 2.047 | .022 | .112 | 1.068 |
| X3 | .388 | .190 | -.178 | 2.157 | .593 | -.545 | .333 |
| X4 | .120 | .244 | -.322 | 1.870 | .151 | -.950 | .175 |
| X5 | .590 | .444 | .051 | 2.270 | .794 | -.905 | 1.145 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan analisis regresi atas pengaruh usia (X1), jenis pekerjaan (X2), kompensasi (X3), kesempatan pengembangan karier (X4), dan lingkungan kerja psikologis (X5) terhadap kepuasan kerja, dapat ditulis persamaan sebagai berikut :

$$\text{PUAS} = 7.123 + 0.277\text{SIA} + 0.290\text{KER} + 0.388\text{KOM} + 0.120\text{KAR} + 0.590\text{LING} + e$$

a = 7.123 adalah konstanta yang menggambarkan nilai rata-rata kepuasan kerja karyawan jika usia (X1), jenis pekerjaan (X2), kompensasi (X3), kesempatan pengembangan karier (X4), dan lingkungan kerja psikologis (X5) nol.

b1 = "Jika usia meningkat 1 skor, maka kepuasan kerja karyawan Primagama Manahan meningkat 0.277 skor"

b2 = "Jika jenis pekerjaan meningkat 1 skor, maka kepuasan kerja karyawan Primagama Manahan meningkat 0.290 skor".

b3 = "Jika kompensasi meningkat 1 skor, maka kepuasan kerja karyawan Primagama Manahan meningkat 0.388 skor".

b4 = "Jika kesempatan pengembangan karier meningkat 1 skor, maka kepuasan kerja karyawan Primagama Manahan meningkat 0.120 skor".

b5 = "Jika lingkungan kerja psikologis meningkat 1 skor, maka kepuasan kerja karyawan Primagama Manahan meningkat 0.590 skor".

Dilihat dari koefisien regresi di atas menunjukkan bahwa usia, jenis pekerjaan, kompensasi, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja psikologis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan Primagama Manahan – Solo. Variabel lingkungan kerja psikologis yang paling signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Primagama Manahan, sementara kesempatan pengembangan karier merupakan variabel yang paling tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja di tempat tersebut. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja psikologis merupakan nilai koefisien variabel terbesar dibanding variabel lain, dan nilai koefisien regresi kesempatan pengembangan karier adalah yang terkecil di antara yang lain. Urutan variabel yang paling mempengaruhi sampai yang paling tidak mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut : lingkungan kerja psikologis, kompensasi, jenis pekerjaan, usia, dan yang terakhir adalah kesempatan pengembangan karier.

Dari hasil tersebut di atas dapat diambil intisari bahwa dengan lingkungan kerja psikologis yang kondusif, didukung kompensasi yang layak, jenis pekerjaan yang sesuai, kebijakan tentang usia yang baik, dan kesempatan pengembangan karier yang memadai,

maka kepuasan kerja akan tercipta di kalangan sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan Primagama Manahan – Solo.

b. Uji t

Dalam pengujian hipotesis untuk model regresi, derajat bebas ditentukan dengan rumus $Df = n - k$, di mana n = banyak responden, sedangkan k = banyaknya variabel. Pada penelitian ini Df sebesar 8 diperoleh dari $n = 14$ orang, sedangkan $k = 6$ yang terdiri dari 5 variabel bebas dan 1 variabel terikat.

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Dari tabel yang terdapat pada analisis regresi linier berganda, setelah membandingkan antara t hitung dengan t tabel pada taraf kesalahan (α) 5% dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

1) Pengaruh variabel Usia (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Keputusan :

Karena t_{hitung} (1.930) lebih besar daripada t_{tabel} (1.860) , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan usia terhadap kepuasan kerja.

2) Pengaruh variabel Jenis Pekerjaan (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Karena t_{hitung} (2.047) lebih besar daripada t_{tabel} (1.860) , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan jenis pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

3) Pengaruh variabel Kompensasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Karena t_{hitung} (2.157) lebih besar daripada t_{tabel} (1.860), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

4) Pengaruh variabel Kesempatan Pengembangan Karier (X4) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Karena t_{hitung} (1.870) lebih besar daripada t_{tabel} (1.860) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan kesempatan karier terhadap kepuasan kerja.

5) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja Psikologis (X5) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Karen t_{hitung} (2.270) lebih besar daripada t_{tabel} (1.860) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja psikologis terhadap kepuasan kerja.

6) Dilihat dari keseluruhan t_{hitung} , yang paling besar adalah lingkungan kerja psikologis dengan t_{hitung} (2,270), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya lingkungan kerja psikologis memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap kepuasan kerja sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan Primagama Manahan – Solo dibanding variabel yang lain.

7) Dilihat dari keseluruhan t_{hitung} yang paling kecil adalah kesempatan pengembangan karier dengan t_{hitung} (1.870), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kesempatan pengembangan karier memiliki pengaruh yang paling tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan Primagama Manahan – Solo dibanding variabel yang lain.

c. Uji F

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 9.471 | 5 | 1.894 | 4.475 | .030 ^b |
| | Residual | 3.386 | 8 | .423 | | |
| | Total | 12.857 | 13 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X5, X4, X1, X3, X2

Pertama-tama haruslah dicari df_1 dan df_2 sebagai berikut : $df_1 = k - 1 = 6 - 1 = 5$, dan $df_2 = n - k = 14 - 6 = 8$, di mana k merupakan jumlah variabel bebas dan variabel terikat sementara n adalah jumlah sampel. Jika pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$, maka nilai F_{tabel} nya 3.69. Dengan $F_{hitung} = 4.475 > F_{tabel} = 3.69$, H_0 ditolak dan H_a diterima bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan usia, jenis pekerjaan, kompensasi, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja psikologis secara simultan atau bersama-sama terhadap kepuasan kerja sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan Primagama Manahan – Solo.

d. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur besar kemampuan menerangkan dari variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi (*goodness of fit*) dari persamaan regresi. Nilai R^2 berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Jika $R^2 = 1$ maka model tersebut benar-benar sempurna, karena sumbangan

variabel-variabel independen terhadap variabel dependen adalah 100%. Sebuah model tidak dapat digunakan sebagai ramalan jika $R^2 = 0$.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .858 ^a | .737 | .572 | .651 | .737 | 4.475 | 5 | 8 | .030 |

a. Predictors: (Constant), X5, X4, X1, X3, X2

Dari tabel di atas, nilai R^2 sebesar 0.737 tersebut menunjukkan arti bahwa determinasi variabel usia (X1), jenis pekerjaan (X2), kompensasi (X3), kesempatan pengembangan karier (X4), dan lingkungan kerja psikologis (X5) adalah sebesar 73.7%. Nilai sebesar ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan untuk menjelaskan kepuasan kerja adalah baik, karena mencapai angka 73.7%. Sisanya yang sebesar 26.3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan analisis yang telah dilakukan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil Analisis Regresi diketahui bahwa variabel usia, jenis pekerjaan, kompensasi, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja psikologis mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan Primagama Manahan – Solo. Variabel lingkungan kerja psikologis adalah yang paling mempengaruhi kepuasan kerja, sementara itu kesempatan pengembangan karier merupakan variabel yang paling tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja di tempat tersebut.
- Berdasarkan hasil Uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan usia, jenis pekerjaan, kompensasi, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja psikologis secara parsial terhadap kepuasan kerja sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan Primagama Manahan – Solo. Lingkungan kerja psikologis merupakan variabel independen yang paling signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Primagama Manahan dan kesempatan pengembangan karier merupakan variabel independen yang paling tidak signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.

- c. Berdasarkan hasil Uji F diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan usia, jenis pekerjaan, kompensasi, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja psikologis secara simultan terhadap kepuasan kerja sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan Primagama Manahan – Solo.
- d. Dari angka Koefisien Determinasi pada regresi diperoleh angka R^2 sebesar 0.737. Ini berarti bahwa sumbangan variabel usia, jenis pekerjaan, kompensasi, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja psikologis terhadap kepuasan kerja di Lembaga Pendidikan Primagama Manahan – Solo sebesar 73.70% dan sisanya 26.30% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

6. SARAN

Dari hasil analisis yang telah dilakukan, maka saran-saran yang dapat dikemukakan adalah :

- a. Kepada para pembuat keputusan Lembaga Pendidikan Primagama Manahan – Solo, dalam kaitannya dengan usia, jenis pekerjaan, dan kompensasi diharapkan dapat menyempurnakan kebijakan supaya layak bagi kemanusiaan dengan memperhatikan posisi jabatan, pendidikan dan pengalaman, sifat pekerjaan, serta biaya hidup dengan tidak lupa menyesuaikannya dengan kondisi dan kemampuan perusahaan. Sementara itu berkaitan dengan kesempatan pengembangan karier, para pemimpin diharapkan dapat menjamin persamaan kesempatan untuk meningkatkan karier berdasarkan pada minat dan kemampuan karyawan dengan tetap disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Dalam kaitannya dengan lingkungan kerja psikologis, para pembuat keputusan lembaga pendidikan luar sekolah yang bersangkutan sebaiknya menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja psikologis yang kondusif, seperti penerapan gaya kepemimpinan yang demokratis yang menjamin terciptanya komunikasi dua arah sehingga dapat menangkap aspirasi dari bawah, penerapan budaya kerja yang positif, penanganan konflik kerja dengan baik dan bijaksana serta peningkatan partisipasi pekerja. Penanganan usia, jenis pekerjaan, kompensasi, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja psikologis dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas sumber daya manusia khususnya di Lembaga Pendidikan Primagama Manahan – Solo.

- b. Kepada peneliti yang lain diharapkan dapat meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja selain faktor usia, jenis pekerjaan, kompensasi, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja psikologis, sehingga dapat menggeneralisasi secara luas berbagai pengaruh yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh., **Psikologi Industri**, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Liberty, Yogyakarta, 1987.
- Danuprawiro, Mardjani, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PPs UNIBA, Surakarta, 2007.
- Handoko, T. Hani, **Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia**, Edisi Kedua, Cetakan Kelima Belas, BPFE, Yogyakarta, Agustus 2001.
- Hasibuan, Malayu S.P., **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh, PT Bumi Aksara, Jakarta, Mei 2005.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Cetakan Ketujuh, PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung, November 2007.
- Muchtarom, Zaini, **Kepemimpinan Dan Motivasi**, PPs UNIBA, Surakarta, 2008.
- Nawawi, Hadari, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif**, Cetakan Keenam (Revisi), Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, September 2005.
- Rivai, Veithzal, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2005.
- Siagian, Sondang P., **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi I, Cetakan Keempat Belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta, Juli 2007.
- Sihotang, Imelda Novelina, **Burnout Pada Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis dan Jenis Kelamin (Employees' Burnout in Relation to Perception Toward Psychological Work Environment and Sex)**, Tesis, S2 – Psikologi, Universitas Bina Darma Palembang, 2004.
- Setiaji, Bambang, **Panduan Riset Dengan Pendekatan Kuantitatif**, Cetakan Kedua, Muhammadiyah University Press, Surakarta, Desember 2006.
- Sugiyono, **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kesepuluh, CV Alfabeta, Bandung, 2007.
- Sugiyono, **Statistika Untuk Penelitian**, Cetakan Kesembilan, CV Alfabeta, Bandung, 2007.