

Determinasi Faktor Psikologik, Sosial Dan Finansial Pada Kepuasan Kerja Tenaga Edukatif Akademi Keperawatan Universitas Muhammadiyah Purwokerto

*Working
Satisfaction in
Higher Education*

Dyah Supriatin dan Hima Barima

Program Studi Manajemen, Universitas Perwira Purbalingga, Indonesia, Indonesia

E-Mail : dyah.raisha@gmail.com

235

ABSTRACT

Lecturers as educational staff have an important role in a university. The success of higher education is determined by the high performance of lecturers and the ability to carry out the duties of the Tri Dharma of Higher Education. Meanwhile, the performance of lecturers cannot be separated from satisfaction with the work they do. Job satisfaction as a form of emotional response from positive and negative attitudes that affect feelings, thoughts about a pleasant attitude and love of work so that it will create maximum performance of lecturers in carrying out tasks in the fields of teaching education, research and community service. There are many factors that influence job satisfaction including psychological, social and financial factors. This study aims to determine the effect of psychological, social and financial factors on job satisfaction of educative staff at the Muhammadiyah Nursing Academy in Purwokerto. The research method uses a quantitative survey approach and questionnaires are given to respondents, namely lecturers (educative staff). Data analysis using logistic regression analysis is expected to be able to see the most influential factors on lecturer performance by looking at the regression equation modeling. The results showed that psychological factors had a significant effect on job satisfaction, social factors had a significant effect on job satisfaction and financial factors had no significant effect on job satisfaction.

Submitted:
APRIL 2022

Accepted:
JULI 2022

Keywords: *psychological, social, financial factors, job satisfaction*

ABSTRAK

Dosen sebagai tenaga kependidikan memiliki peran penting dalam sebuah perguruan tinggi. Keberhasilan perguruan tinggi ditentukan oleh tingginya kinerja dosen dan kemampuan menjalankan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi. Sementara itu, kinerja dosen tidak lepas dari kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja sebagai bentuk respon emosional dari sikap positif dan negatif yang mempengaruhi perasaan, pikiran tentang sikap yang menyenangkan dan kecintaan terhadap pekerjaan sehingga akan tercipta kinerja yang maksimal dari dosen dalam melaksanakan tugas di bidang pendidikan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. . Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain faktor psikologis, sosial dan finansial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor psikologis, sosial dan finansial terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan pada Akademi Keperawatan Muhammadiyah Purwokerto. Metode penelitian menggunakan pendekatan survei kuantitatif dan kuesioner diberikan kepada responden yaitu dosen (tenaga kependidikan). Analisis data dengan menggunakan analisis regresi logistik diharapkan dapat melihat faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja dosen dengan melihat pemodelan persamaan regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor psikologis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Faktor sosial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan Faktor finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Kata Kunci: psikologis, sosial, faktor finansial, kepuasan kerja

JIMKES

Jurnal Ilmiah Manajemen
Kesatuan
Vol. 10 No. 2, 2022
pp. 235-244
IBI Kesatuan
ISSN 2337 – 7860
E-ISSN 2721 – 169X
DOI: 10.37641/jimkes.v10i2.1326

PENDAHULUAN

Pendidikan tinggi keperawatan jenjang diploma 3 harus bisa mengantisipasi keadaan ini dengan terus meningkatkan kualitas pengajarannya. Terciptanya profesionalisme sangat tergantung baik oleh kualitas tenaga perawat dimana dipengaruhi oleh latar belakang pendidikannya maupun oleh kemampuan organisasi profesi dan anggota profesi dalam mengatasi permasalahannya dan meningkatkan kualitas dirinya.

Penyelenggaraan pendidikan tinggi yang baik tidak akan terlaksana tanpa staf akademik yang memiliki pengetahuan, ketrampilan dan sikap serta perilaku yang sesuai untuk melaksanakan fungsi pendidikan tinggi (pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat). Dalam upaya peningkatan kualitas yang mencakup didalamnya kepuasan staf akademik diperlukan suasana akademik yang kondusif: tata hubungan antar pribadi, kesadaran pencapaian tujuan, pengelolaan system, kenyamanan kerja dan kepedulian mengenai peningkatan kualitas.

Kepuasan kerja akan berdampak secara langsung maupun tidak langsung kepada produktifitas kerja. Kepuasan kerja merupakan keluaran dari mental yang menyukai tantangan kerja, penghargaan yang adil, kolega dan kondisi kerja yang mendukung serta pekerjaan yang sesuai (Robin S.P, Judge T.A, 2014).

Dikemukakan oleh salah satu dosen disalah satu pendidikan keperawatan bahwa; kepuasan dari mengajar yaitu bila kita dapat mengetahui perubahan positif dari mahasiswa yang ada sebagai hasil dari proses belajar mengajar. Hasil pengamatan pendahuluan lainnya ditemukan; tenaga edukatif tidak hanya mengajar di institusi mereka sendiri, beberapa diantaranya mengajar ditempat lain atau bahkan mempunyai usaha lain selain sebagai tenaga pengajar.

Tingkat perpindahan (*turn over*) bisa dikatakan tinggi, biasanya adalah tenaga baru yang masih berusia muda dan masa kerja kurang dari 2 tahun.

Karakter muda yang tidak gampang puas dengan kondisi yang ada, idealisme tinggi, serta tuntutan penghasilan yang lebih tinggi membuat perpindahan tenaga pengajar terjadi di institusi pendidikan keperawatan. Sebagai motor penggerak pendidikan tinggi keperawatan, fenomena ini tidak akan menguntungkan institusi. Berdasarkan hal tersebut diatas penelitian ini diharapkan bisa menjawab pertanyaan: Apakah faktor psikologis, sosial dan finansial mempengaruhi kepuasan kerja tenaga edukatif pendidikan keperawatan di Akademi Keperawatan Muhammadiyah Purwokerto ?

Menurut Gibson (Sopiah, 2008) kepuasan kerja merupakan selisih atau perbandingan antara harapan dengan kenyataan. Locke pada tahun 1961, menambahkan bahwa seorang karyawan akan merasa puas bila kondisi yang aktual (sesungguhnya) sesuai dengan harapan atau yang diinginkan. Semakin sesuai antara harapan seseorang dengan kenyataan yang dihadapi maka orang tersebut akan semakin puas.

Orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy* yang positif.

Locke (As'ad, 2004) mengemukakan prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah dia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

Menurut Wexley dan Yukl (As'ad, 2004) Prinsip dari teori *equity* adalah bahwa orang akan merasakan adanya keadilan atau tidak ada keadilan atas suatu situasi. Ada tiga elemen dari teori *equity* yaitu :

- a. *Input* adalah segala sesuatu yang berharga, yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan: pendidikan, pengalaman, keterampilan, jumlah usaha yang diharapkan, jumlah jam kerja.
- b. *Out comes* adalah segala sesuatu yang berharga, yang dirasakan karyawan sebagai "hasil" dari pekerjaannya.

c. *Comparison person* adalah kepada orang lain dengan siapa karyawan membandingkan rasio *input-out comes* yang dimilikinya. Bisa berupa seseorang di perusahaan yang sama atau di tempat lain, atau bisa pula dengan dirinya sendiri di waktu lampau.

Menurut Wexley dan Yukl dalam teori keadilan, setiap karyawan akan membandingkan *ratio input-outcomes* orang lain. Bila perbandingan itu dianggapnya cukup adil maka ia merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan tetapi bisa pula tidak (misalnya pada orang yang moralis). Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan akan timbul ketidakpuasan.

Menurut Gibson (Sopiah, 2008) teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Teori ini memandang kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan bahwa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakadaan faktor-faktor ekstrinsik. Herzberg menyimpulkan bahwa orang yang puas dalam pekerjaan berhubungan dengan kepuasan kerja dan orang yang tidak puas dengan pekerjaan berhubungan dengan suasana kerja. Orang yang puas diberi nama motivator, dan orang yang tidak puas diberi nama hygiene. Kesimpulan hasil penelitian Herzberg mengenai teori dua faktor adalah sebagai berikut :

- a. Ada sekelompok kondisi ekstrinsik (konteks pekerjaan) / faktor hygiene meliputi gaji atau upah, keamanan kerja, kondisi pekerjaan, status, kebijakan organisasi, supervisi, dan hubungan interpersonal. Apabila faktor ini tidak ada maka karyawan akan merasa tidak puas.
- b. Ada sekelompok kondisi instrinsik / faktor motivator yang meliputi prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan pertumbuhan.

Menurut teori ini, perbaikan gaji dan kondisi kerja tidak akan menimbulkan kepuasan tetapi hanya mengurangi ketidakpuasan. Dalam perkembangan selanjutnya *satisfiers* dan *dissatisfiers* ini dipasangkan (dibuat berpasangan) dengan teori motivasi dari Maslow. Pada *satisfiers* berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi yaitu kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, sedangkan pada *dissatisfiers* berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan tingkat bawah yaitu kebutuhan fisiologis dan rasa aman.

Salah satu faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja adalah karena memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, yang permunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Maslow menguraikan elemen teori motivasi, disimpulkan dari psikologi humanistik dan pengalaman klinisnya, dia berpendapat bahwa kebutuhan motivasi seseorang dapat disusun dengan cara hirarki. Intinya, dia yakin bahwa jika satu tingkat kebutuhan dipenuhi, tingkat tersebut tidak memotivasi lagi. Tingkat kebutuhan yang lebih tinggi berikutnya diaktifkan untuk memotivasi individu.

Menurut Maslow (Rivai, 2008) kebutuhan itu dapat dibagi menjadi lima tingkat, yaitu:

- a. Fisiologis; meliputi rasa lapar, haus, berlidung, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya.
- b. Rasa aman; meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
- c. Sosial; meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan
- d. Penghargaan; meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi, dan pencapaian; dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
- e. Aktualisasi diri; dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya, meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Berikut ini beberapa pengertian kepuasan kerja yang diambil dari beberapa sumber:

- a. Kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya (Setiawan dan Ghozali, 2006).
- b. Suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins & Judge, 2008).
- c. Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko, 2001).

d. Hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2006).

Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum (As'ad, 2004) adalah:

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan;
- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan bereaksi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan;
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: (Mangkunegara, 2009).

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

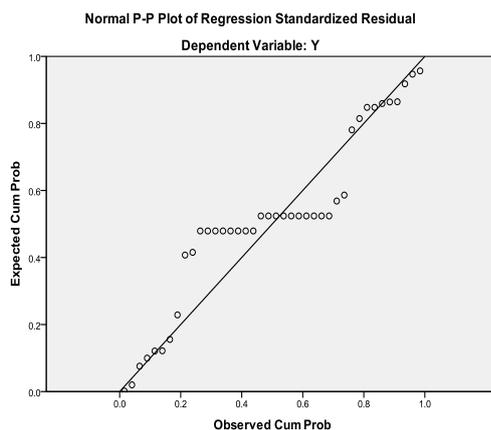
METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi deskriptif yang dilakukan untuk menjelaskan mengenai pengaruh faktor psikologis, sosial dan finansial terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif Akademi Keperawatan Muhammadiyah Purwokerto, dan menemukan semua jawaban mengenai hubungan antar variabel melalui analisis data dalam rangka pengujian hipotesis. Mengacu pada karakteristik penelitian, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey* dan *explanatory*, sebab penelitian ini termasuk pada penelitian *survey* dengan menggunakan kerangka pendekatan kuantitatif.

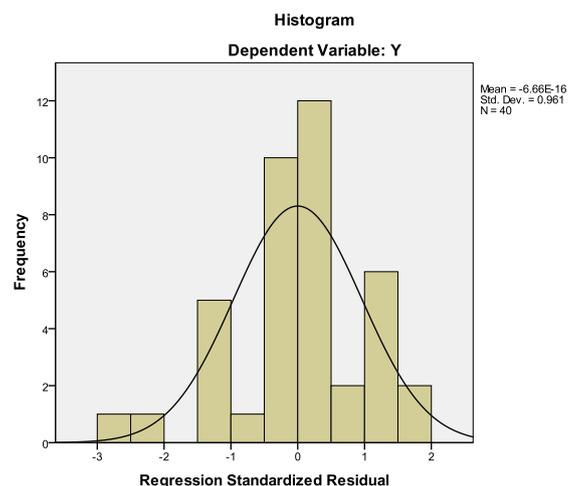
Populasi dalam penelitian ini adalah dosen (tenaga edukatif) Akademi Keperawatan Muhammadiyah Purwokerto. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) yaitu faktor psikologis (X_1), faktor sosial (X_2), faktor finansial (X_3) dan Variabel terikat (*dependent variable*) adalah kepuasan kerja (Y)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas Data



Gambar 1. Normal P-Plot



Gambar 2. Histogram

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat grafik *Normal Probability Plot* (Ghozali, 2005). Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, dapat dilakukan dengan melihat grafik normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika data menyebar

di sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas tetapi jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar 1.

Pada gambar dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar grafik normal. Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garisdiagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi layak diapakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian Penyimpangan Asumsi Klasik

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan Toleransinya. Apabila nilai matrik korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis bebas dari multikolinieritas. Kemudian apabila nilai VIF berada dibawah 10 dan nilai toleransi mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinieritas (Singgih Santoso, 2000). Hasil uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.414	1.220		-.339	.736		
X1	.219	.108	.250	2.036	.049	.388	2.580
X2	.498	.131	.493	3.790	.001	.346	2.892
X3	.240	.160	.225	1.497	.143	.259	3.863

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data yang diolah, 2021

Dilihat dari tabel diatas dapat diketahui nilai VIF semua variabel lebih besar dari 10 artinya tidak terjadi gejala multikolinieritas. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Heteroskedastisitas (Singgih Santoso, 2000). Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah metode *Grafik Park Gleyser, Burtlet dan rank Spearman*. Pada bagan ini digunakan metode *Park Gleyser*, gejala heterokedastisitas akan ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variable independen terhadap nilai absolute residu (e), jika nilai probabilitasnya lebih besar dari nilai alphanya (0,05), maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heterokedastisitas. Dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas apabila: $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau $\text{Sig.} > \alpha$

Tabel 2. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.632	.834		.758	.453
X1	.205	.111	.599	1.966	.087
X2	.013	.090	.039	.149	.883
X3	.202	.109	.557	1.846	.073

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber : Data yang diolah, 2021

Dari tabel diatas, nilai probabilitasnya sudah lebih besar dari nilai alphanya (0,05), sehingga dalam model penelitian ini tidak mengandung unsure heterokedastisitas.

Uji Regresi Berganda

Pertama kali dilakukan Uji F dengan langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005)

- 1) Menentukan Formulasi Hipotesis
 - $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya variabel X_1, X_2, X_3 tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Y .
 - $H_0 : \beta_1 = \beta_2 \neq 0$, artinya variabel X_1, X_2, X_3 mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Y .
- 2) Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$)
- 3) Menentukan signifikansi
 - Nilai signifikansi (P Value) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - Nilai signifikansi (P Value) $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 4) Membuat kesimpulan
 - Bila (P Value) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variable independent secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variable dependent.
 - Bila (P Value) $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variable independent secara simultan (bersama-sama) tidak mempengaruhi variable dependent.

Hasil uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89.210	3	29.737	45.045	.000 ^a
	Residual	23.765	36	.660		
	Total	112.975	39			

a. Predictors: (Constant), X_3, X_1, X_2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari hasil uji F pada penelitian ini didapatkan nilai F hitung sebesar 45,045 dengan angka signifikansi (P value) sebesar 0,000. Dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (P value) sebesar $0,000 < 0,05$. Atau dengan melihat dari nilai F, syarat diterima jika F Hitung $>$ dari F Tabel. Dapat dilihat bahwa dalam perhitungan nilai F Hitung sebesar 45,045 dan nilai F Tabel sebesar 2,866 yang artinya F Hitung $>$ dari F Tabel atau $45,045 > 2,866$. Atas dasar perbandingan tersebut, maka H_0 ditolak atau berarti variabel Faktor psikologis, factor social dan factor finansial mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja.

Dari hasil regresi dengan menggunakan program SPSS, maka didapatkan koefisien regresi yang dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini

Tabel 3. Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.414	1.220		-.339	.736
	X1	.219	.108	.250	2.036	.049
	X2	.498	.131	.493	3.790	.001
	X3	.240	.160	.225	1.497	.143

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data yang diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel 3 maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0.414 + 0,219 X_1 + 0,498 X_2 + 0,240 X_3$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai 0,219 pada variabel faktor psikologis (X1) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi faktor psikologis yang diberikan, maka berarti akan semakin tinggi pula kepuasan kerja.
- b. Nilai 0,498 pada variabel faktor sosial (X2) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi faktor sosial yang diberikan, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja.
- c. Nilai 0,240 pada factor finansial (X3) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi factor finansial yang diberikan, maka berarti akan semakin tinggi pula kepuasan kerja.

Digunakan untuk menguji berarti atau tidaknya hubungan variabel-variabel independent (X1), (X2), (X3) dengan variabel dependen (Y). Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005).

1) Menentukan Formulasi Hipotesis

- $H_0 : \beta = 0$, artinya variabel X1, X2, X3 tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Y.
- $H_0 : \beta = 0$, artinya variabel X1, X2, X3 mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Y.

2) Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$)

3) Menentukan signifikansi

- Nilai signifikansi (*P Value*) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Nilai signifikansi (*P Value*) $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

4) Membuat kesimpulan

- Bila (*P Value*) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variable independent secara parsial mempengaruhi variabel dependent.
- Bila (*P Value*) $> 0,05$ maka H_0 diterima dan ditolak. Artinya variable independent secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen.

Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat ditabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Hasil uji t

Variabel	Hasil Uji
Kompensasi	2.036
Disiplin Kerja	3.790
Motivasi Kerja	1.497

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4, maka hasil uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Variabel faktor psikologis. Hipotesis variabel faktor psikologis adalah:

- $H_0 : \beta = 0$, variabel faktor psikologis tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja.
- $H_0 : \beta = 0$, variabel faktor psikologis mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja

Pada variable faktor psikologis dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (*P Value*) pada variabel faktor psikologis sebesar 2,036 $> 0,05$. Atas dasar perbandingan tersebut, maka H_0 diterima atau berarti variabel faktor psikologis tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

2) Variabel faktor sosial

Hipotesis variabel faktor sosial adalah:

- $H_0 : \beta = 0$, variabel faktor sosial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja.
- $H_0 : \beta = 0$, variabel faktor sosial mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja

Pada variable faktor sosial dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (*P Value*) pada variabel faktor sosial sebesar 0,030 $< 0,05$. Atas dasar

perbandingan tersebut, maka H_0 ditolak atau berarti variabel faktor sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

3) Variabel faktor financial

Hipotesis variabel faktor finansial adalah:

- $H_0 : \beta = 0$, variabel faktor finansial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja.
- $H_0 : \beta = 0$, variabel faktor finansial mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja

Pada variabel faktor finansial dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (*P Value*) pada variabel faktor finansial sebesar $0,046 < 0,05$. Atas dasar perbandingan tersebut, maka H_0 ditolak atau berarti variabel faktor finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Uji Hipotesis

H1: Faktor psikologis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pernyataan hipotesis pertama bahwa faktor psikologis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi (*P Value*) sebesar 0,049 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai koefisien regresi sebesar 0,219. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi faktor psikologis, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan pekerja merasa pekerjaan mereka sesuai dengan yang dikerjakan dan membuat psikis mereka lebih bersemangat dalam bekerja. Selain itu hal ini dikarenakan karyawan yang mendaftar sesuai dengan bidang keahliannya, sehingga membuat mereka bekerja dengan maksimal dan memberikan kepuasan kerja sendiri.

H2: Faktor sosial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pernyataan hipotesis kedua bahwa faktor sosial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi (*P Value*) sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai koefisien regresi sebesar 0,498. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi faktor sosial, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan pekerja memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka terima dan bekerja secara tim, sehingga menumbuhkan semangat dalam bekerja. Selain itu bekerja dalam sebuah perusahaan atau instansi akan menumbuhkan rasa social antara karyawan satu dengan karyawan yang lain dan pekerjaan mereka saling berkaitan, hal ini yang menjadikan faktor social berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H3: Faktor finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pernyataan hipotesis ketiga bahwa faktor finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tidak terbukti. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi (*P Value*) sebesar 0,143 yang lebih besar dari 0,05 serta nilai koefisien regresi sebesar 0,240. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi faktor finansial, maka tidak akan semakin tinggi kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan beberapa pekerja merasa bekerja merupakan sebuah kewajiban yang harus dilakukan untuk mendapatkan penghasilan berupa uang untuk menghidupi diri sendiri maupun keluarga, hal ini yang menjadikan faktor financial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dikarenakan karyawan berpikiran bekerja merupakan kewajiban sehingga tidak mengakibatkan kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menjelaskan variasi pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Atau dapat pula dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat diukur oleh nilai R-Square atau Adjusted R-Square. R-Square digunakan pada saat variabel bebas hanya 1 saja (biasa disebut dengan Regresi Linier Sederhana), sedangkan Adjusted R-Square digunakan pada saat variabel bebas lebih dari satu. Dalam menghitung nilai koefisien determinasi penulis lebih senang menggunakan R-Square daripada Adjusted R-Square, walaupun variabel bebas lebih dari satu.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0 1	.889 ^a	.790	.772	.81250

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

Sumber : Data yang diolah, 2021

Jika dilihat dari nilai R-Square yang besarnya 0,790 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel faktor psikologis, faktor sosaial dan faktor finansial terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 79%. Artinya, faktor psikologis, faktor sosaial dan faktor finansial memiliki proporsi pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 79% sedangkan sisanya 21% (100% - 79%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada didalam model regresi linier.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan faktor psikologis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Faktor sosial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Faktor finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Atas dasar simpulan di atas dan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan, maka penulis mencoba untuk memberikan saran atau masukan bagi pihak Universita Muhammadiyah Purwokerto dalam hal ini bagi tenaga edukatif Akademi Keperawatan sebagai berikut:

1. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara melakukan program-program seperti pelatihan kerja dan memberikan hadiah maupun bonus terhadap karyawan yang berprestasi.
2. Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya meneliti lebih dalam mengenai kepuasan kerja dengan lebih memperhatikan variabel-variabel dan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian

DAFTAR PUSTAKA

[1] As'ad, 2004, Psikologi Industri, Liberty, Yogyakarta

[2] Apandi, S. M., Suardy, W., & Purnama, D. (2022). Tinjauan Atas Layanan Mobile Banking Masalah Pada Bank BJB Syariah. *Jurnal Aplikasi Bisnis Kesatuan*, 2(3).

[3] Fadillah, A., & Purnama, D. (2021, December). The Influence of The Use of Social Media in Context, Communication, and Connection Dimensions to the SMEs Performance in Bogor. In *International Conference on Global Optimization and Its Applications 2021* (pp. 167-167).

[4] Gibson J.L; Donnelly, J.H, Ivancevich, J.M, 2007, Organisasi Perilaku Struktur Proses, Erlangga, Jakarta)

[5] Handoko, Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFJ Jogja.

[6] Luthans, Fred. 2006. Prilaku Organisasi edisi 10. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.

[7] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Ros Dakarya.

[8] Moge, Y. A., & Sujana, S. (2022). Pengaruh Gaya Hidup Berbelanja Online, Kemasan Serta Negara Asal Terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Informatika Kesatuan*, 2(2), 199-208.

[9] Priangga, F., Suardy, W., & Noor, T. D. F. S. (2022). Tinjauan Atas Peranan Sales Promotion Pada PT. Ruang Abadi Properti Indo. *Jurnal Aplikasi Bisnis Kesatuan*, 2(1), 75-82.

[10] Robin S.P, Judge T.A, 2014, Perilaku Organisasi, Edisi 16, Penerbit Salemba Empat, Jakarta

[11] Setiawan, Ivan Aris dan imam Ghozali. 2006. Akuntansi Keperilakuan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

[12] Sopiah, 2008, Perilaku Organisasi, Andi, Yogyakarta

- [13] Sulistiono, S., Mulyana, M., & Firmansyah, M. F. (2020). Pelatihan Pengembangan Merek Dan Kemasan Bagi UMKM Kota Bogor. *Jurnal Abdimas Dedikasi Kesatuan*, 1(2), 87-94.
- [14] Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [15] Veithzal, Rivai., & Sagala Jauvani. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (2th ed) Jakarta : Rajawali Pers