

MEMBANGUN KEPUASAN KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN KONTRAK BERBASIS MOTIVASI, BEBAN KERJA DAN SUASANA KERJA PADA FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS UDAYANA

**Ni Nyoman Seri Astini¹
Ida Bagus Prima Widyanta²
Ida Bagus Gede Udiyana³
Ni Luh Putu Sumartini⁴**

Abstrak

Sumber daya manusia yang baik akan mendorong perusahaan semakin maju dan berkembang. Dalam Sumber Daya Manusia terdapat beban kerja. Beban kerja tinggi dapat mengakibatkan semangat kerja menurun, dengan menurunnya semangat kerja karyawan menjadi stress dan munculnya stress kerja pada karyawan dapat menurunkan kinerja pada karyawan. Salah satu faktor kunci dalam mempengaruhi stres kerja antara karyawan adalah motivasi kerja. Faktor motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan bermotivasi tinggi akan merasa lebih bahagia dan lebih bersedia untuk bekerja bagi organisasi. Pencapaian kepuasan kerja maksimal juga dapat dipengaruhi oleh suasana kerja yang baik. Suasana kerja merupakan faktor akan mengerakan tingkat motivasi kerja kuat sehingga dapat menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, beban kerja dan suasana kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan kontrak Fakultas Kedokteran Universitas Udayana. Jenis data digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif, dengan menyebarkan kuisioner kepada responden, sedangkan teknis analisis data digunakan adalah: uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, motivasi kerja, dan suasana kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan kontrak Fakultas Kedokteran Universitas Udayana.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Beban Kerja, Suasana Kerja, dan Kepuasan Kerja

¹ STIMI Handayani Denpasar

² STIMI Handayani Denpasar

³ STIMI Handayani Denpasar

⁴ STIMI Handayani Denpasar

Abstract

Good human resources will encourage companies to progress and develop. In Human Resources there is a workload. The High workload can result in decreased morale, with a decrease in employee morale to stress and the appearance of work stress on employees can reduce performance on employees. One key factor in influencing work stress among employees is work motivation. Motivation factors play an important role in increasing employee job satisfaction and can help in improving employee performance. Highly motivated employees will feel happier and more willing to work for the organization. The achievement of maximum job satisfaction can also be influenced by a good work atmosphere. The work atmosphere is a factor that will drive a strong level of work motivation so that it can produce job satisfaction for employees. The purpose of this study is to determine whether workload has an effect on job satisfaction of contract teaching staff at the Faculty of Medicine, Udayana University. The type of data used in this study is qualitative data and quantitative data, by distributing questionnaires to respondents, while the technical analysis of the data used is: classical assumption test, multiple linear regression, and hypothesis testing. The results of this study indicate that workload, work motivation, and work atmosphere together have a significant positive effect on job satisfaction of contract education staff at the Faculty of Medicine, Udayana University.

Keywords: Work Motivation, Workload, Work Atmosphere, and Job Satisfaction

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Konsep pengembangan sumber daya manusia adalah menjaga keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan perusahaan (Udiyana, 2015). Memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam upaya memenuhi kebutuhan perusahaan dalam bentuk motivasi, terciptanya suasana kerja kondusif, beban kerja rasional dan terkendali akan berdampak positif dan mendorong perusahaan semakin maju dan berkembang.

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat digolongkan menjadi dua yaitu, beban kerja yang tinggi dan beban kerja yang rendah (Munandar, dalam D Nofitasari, 2015:16). Beban kerja tinggi dapat mengakibatkan semangat kerja menurun, dengan menurunnya semangat kerja karyawan menjadi stress dan munculnya stress kerja pada karyawan dapat menurunkan kinerja pada karyawan. Sedangkan beban kerja rasional dan terkendali akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan juga meningkat.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Dasar teori motivasi digunakan dalam penelitian ini ialah teori dikemukakan oleh Maslow yakni *hirarchi* teori kebutuhan, (Robbins, dalam Udiyana, 2011 : 46). Faktor motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan bermotivasi tinggi akan merasa lebih bahagia dan lebih bersedia untuk bekerja bagi organisasi.

Pencapaian kinerja yang maksimal juga dapat dipengaruhi oleh suasana kerja yang baik. Menurut Ida Bagus Gede Udiyana, (2003:21) apabila suatu perusahaan/organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang baik maka hasil kerjanya akan baik pula. Suasana kerja merupakan faktor yang akan mengerakan tingkat motivasi kerja yang kuat sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kepuasan kerja adalah sikap atau penilaian ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaannya dan hubungan dengan lingkungan kerja, situasi/suasana kerja dan hubungan sosial di tempat kerjanya, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan karyawan melalui kegiatan bekerja (Udiyana, 2012). Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan lima indikator yaitu; 1) Kepuasan dengan promosi, 2) Kepuasan dengan rekan kerja, 3) Kepuasan dengan gaji, 4) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, 5) Kepuasan dengan sikap atasan (Robinnns, 2006 : 283). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang tidak puas

memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja dalam suatu perusahaan dapat ditunjukkan dengan hasil kerja seperti sikap dari karyawan itu sendiri, pergantian pekerjaan karyawan, kemangkiran atau absensi, keterlambatan dan keluhan biasa terjadi dalam suatu perusahaan.

Sama halnya dengan instansi lain, Fakultas Kedokteran Universitas Udayana juga memerlukan sumber daya manusia dengan kinerja tinggi. Namun peneliti melihat masih rendahnya tingkat kepuasan kerja dari tenaga kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Udayana khususnya tenaga kependidikan kontrak. Terlihat bahwa tenaga kontrak kurang semangat kerjanya dikarenakan dengan beban kerja tinggi karena banyaknya perubahan sistem- sistem baru, semua online dimana tidak semua tenaga kependidikan siap akan perubahan dari sistem-sistem tersebut. Para tenaga kependidikan merasa lebih terbebani dengan target-target pekerjaan berlebihan karena tidak sesuai dengan jangka waktu diberikan serta kapasitas kemampuan mereka. Itu bisa menyebabkan turunnya kinerja pegawai bisa mempengaruhi terwujudnya Visi Misi dari Fakultas Kedokteran Universitas Udayana.

Berdasarkan hasil observasi dilakukan terhadap semua tenaga kontrak pada Fakultas Kedokteran Universitas Udayana, mengarah pada beberapa indikasi menunjukkan masih rendahnya kepuasan kerja karyawan. Gejala-gejala terlihat yaitu rendahnya kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan, tingkat kerajinan rendah ditandai dengan kehadiran sering datang terlambat.

Kemangkiran terjadi pada karyawan tersebut kemungkinan juga diakibatkan oleh kurangnya motivasi kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Selain lingkungan kondusif, suasana kerja nyaman, serta rekan kerja menyenangkan. Salah satu faktor utama mempengaruhi motivasi kerja karyawan untuk bekerja adalah gaji karyawan. Apabila seorang karyawan merasa kurang puas terhadap imbalan diberikan oleh perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami penurunan.

Berdasarkan Data di Bagian Keuangan, gaji pegawai kontrak pada tahun 2018 dapat dilihat gaji terendah adalah Rp. 1.206.448 dan gaji tertinggi adalah Rp. 2.217.924, dimana gaji tersebut masih jauh dari UMR Provinsi Bali.

B. Tujuan Penelitian

Pada penelitian ini, tujuan ingin dicapai :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan kontrak Fakultas Kedokteran Universitas Udayana.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan kontrak Fakultas Kedokteran Universitas Udayana.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah suasana kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan kontrak Fakultas Kedokteran Universitas Udayana.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah beban kerja, motivasi kerja dan suasana kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan kontrak Fakultas Kedokteran Universitas Udayana.

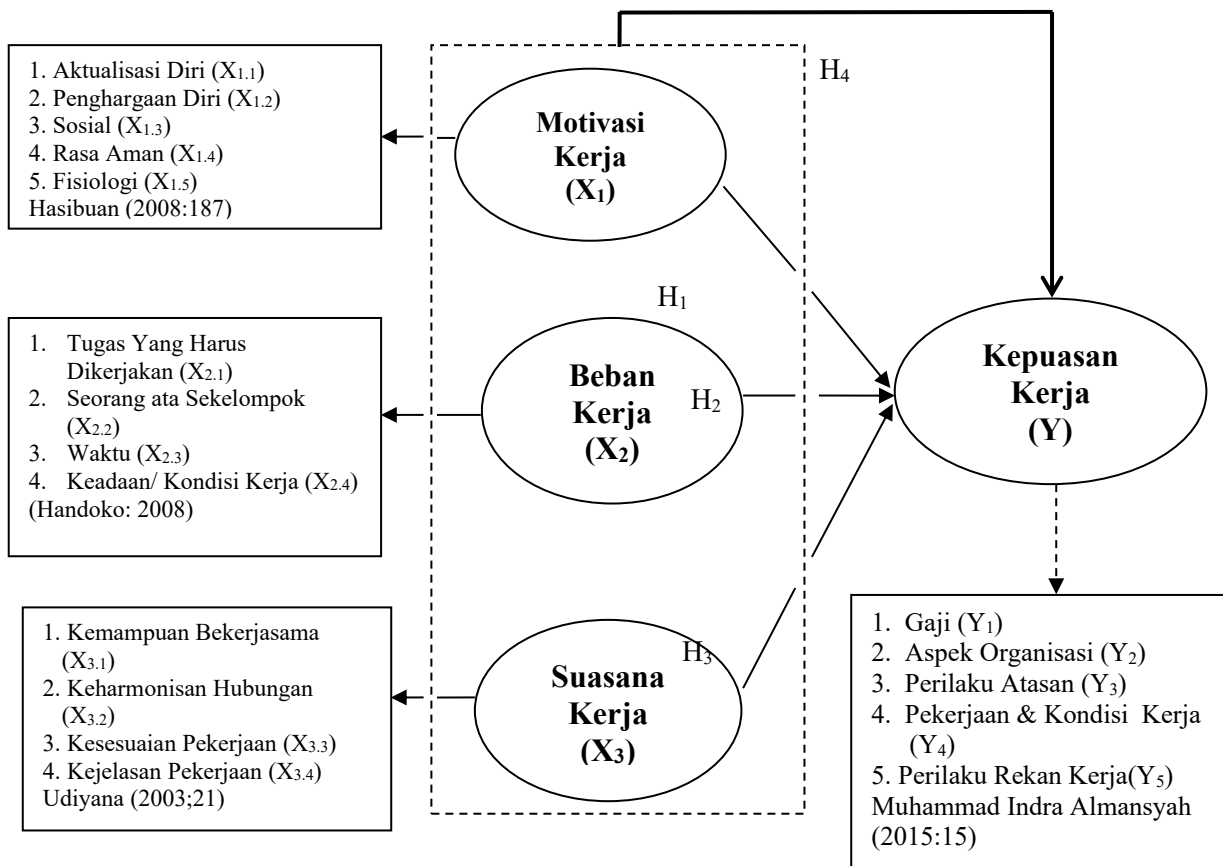
II. Hipotesis dan Kerangka Pemikiran

A. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

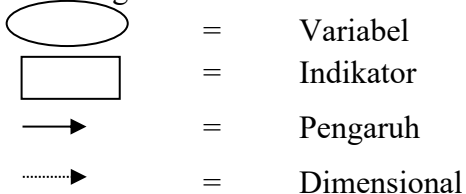
- H₁ : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan kontrak Fakultas Kedokteran Universitas Udayana.
- H₂ : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan kontrak Fakultas Kedokteran Universitas Udayana.
- H₃ : Suasana kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan kontrak Fakultas Kedokteran Universitas Udayana.
- H₄ : Beban kerja, motivasi kerja dan suasana kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan kontrak Fakultas Kedokteran Universitas Udayana.

B. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:



III. METOLOGI PENELITIAN

A. Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek dari penelitian ini adalah Fakultas Kedokteran Universitas Udayana berlokasi di Jalan P.B. Sudirman Denpasar, responden penelitian adalah tenaga kependidikan kontrak. Obyek penelitian yaitu beban kerja, motivasi kerja dan suasana

kerja pengaruhnya terhadap kepuasan kerja tenaga kontrak Fakultas Kedokteran Universitas Udayana.

B. Definisi Operasional Variabel

1. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, dimana ketika seseorang tersebut menemukan titik temu dengan apa yang seseorang harapkan dari pekerjaannya tersebut dengan apa yang telah diberikan Fakultas Kedokteran Universitas Udayana terhadap Tenaga Kependidikan Kontraknya.

Indikator variabel Kepuasan Kerja dalam penelitian ini diadaptasi dari kuesioner dikembangkan oleh Mohammad Indra Alamsyah (2015:15). Indikator-indikator tersebut sebagai berikut : a. Gaji (Y₁), b. Aspek organisasi (Y₂), c. Perilaku atasan (Y₃), d. Pekerjaan dan kondisi kerja (Y₄), e. Perilaku rekan kerja (Y₅).

2. Motivasi Kerja (X₁)

Motivasi Kerja adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan dari organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan perusahaan untuk memenuhi suatu kebutuhan individu (Robbins dan Judge dalam Mohammad Indra Alamsyah, 2015:15). Indikator digunakan untuk mengukur motivasi kerja terdiri dari : a. aktualisasi diri (X_{1.1}), b. Penghargaan diri (X_{1.2}), c. Sosial (X_{1.3}), d. Rasa aman (X_{1.4}), e. Fisiologi (X_{1.5}), Hasibuan (2008:187).

3. Beban Kerja (X₂)

Menurut Handoko (dalam Mohammad Indra Alamsyah, 2015:13), analisis beban kerja adalah penentuan jumlah pekerja diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja terdiri dari : a. Tugas yang harus dikerjakan (X_{2.1}), b. Seorang atau sekelompok (X_{2.2}), c. Waktu kerja (X_{2.3}), d. Keadaan/kondisi normal (X_{2.4}), Handoko, (2008).

4. Suasana Kerja (X₃)

Menurut Ida Bagus Gede Udiyana, (2003:21) suasana kerja adalah pernyataan dari karyawan mengenai situasi dan kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri,

hubungan antar karyawan maupun karyawan dengan pimpinan dalam melaksanakan tugas oprasional, kesesuaian kerja dan kejelasan uraian pekerjaan. Apabila suatu perusahaan/organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang baik maka hasil kerjapun akan baik pula. Suasana kerja merupakan faktor yang akan mengerakan tingkat motivasi kerja yang kuat sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Suasana kerja yang baik seperti misalnya adanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan maupun karyawan dengan pimpinan di Fakultas Kedokteran Universitas Udayana melalui pembagian kerja yang baik, saluran tugas dan tanggungjawab yang jelas akan dapat menciptakan kepuasan kerja pada karyawan. Indikator suasana kerja adalah sebagai berikut (Udiyana, 2003: 21) :

- a. Kemampuan bekerja sama antar sesama karyawan ($X_{3.1}$).
- b. Keharmonisan hubungan kerja antar karyawan ($X_{3.2}$).
- c. Kesesuaian antara pekerjaan dengan pengalaman dan kemampuan kerja ($X_{3.3}$).
- d. Kejelasan uraian pekerjaan, standar-standar yang ditetapkan dan batas-batas tugas dalam pekerjaan ($X_{3.4}$).

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Data Kualitatif adalah data tidak berbentuk angka dan tidak dapat diukur dengan satuan ukur, sedangkan data kuantitatif adalah data dalam bentuk angka dapat dinyatakan dan diukur dengan satuan hitung.

2. Sumber Data

Data primer adalah sumber data yang langsung diberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2013:402). Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan dengan *survey* serta kuesioner sesuai instrumen yang diberikan kepada responden.

D. Populasi, Sampel dan Tehnik Pengumpulan Data

1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 139 orang, maka peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*. Untuk menentukan besarnya sampel, maka

dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin (dalam Umar, 2000:147) yaitu sampel minimal ditentukan dengan hasil perhitungan dengan jumlah 58 responden.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan metode *survey* dengan menggunakan kuesioner, melalui wawancara, observasi dan dokumentasi.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dipergunakan pada penelitian ini adalah :

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji Reliabilitas.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum model regresi digunakan untuk memprediksi beberapa peneliti menganggap perlu menguji kelayakan model yang dibuat. Untuk itu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi: uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heterokedastisitas.

3. Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis data digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda. Analisis Regresi Linier Berganda Metode analisis regresi linier berganda berfungsi mengetahui pengaruh/hubungan antara variabel independent (Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Suasana Kerja) dan variabel dependent (Kepuasan Kerja) akan digunakan analisis regresi linier berganda (multiple regression analysis).

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Uji kelayakan model dilakukan dengan uji F (*F test*) menunjukkan apakah semua variabel *independent* secara simultan berpengaruh terhadap variabel *dependen* (Utama, 2009:71). Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja, beban kerja dan suasana kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan kontrak Fakultas Kedokteran Universitas Udayana.

b. Uji t

Uji hipotesis menggunakan uji t (*t-test*) menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen (Utama, 2009:71). Uji hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel beban kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan suasana kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y).

c. Uji Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka akan meningkat, tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Nilai *adjusted* R^2 dapat digunakan mengevaluasi model regresi terbaik.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel bebas terdiri dari variabel motivasi, beban kerja dan suasana kerja menunjukkan hasil sebagai berikut :

- 1) Uji validitas motivasi kerja menunjukkan bahwa semua variabel motivasi kerja mempunyai r -hitung $> 0,30$, dapat disimpulkan item pernyataan untuk atribut variabel beban kerja adalah valid.
- 2) Uji Validitas beban kerja menunjukkan bahwa semua indikator variabel beban kerja mempunyai r -hitung $> 0,30$, dapat disimpulkan item pernyataan untuk atribut variabel beban kerja adalah valid.
- 3) Variabel suasana kerja menunjukkan bahwa semua indikator variabel suasana kerja mempunyai r -hitung $> 0,30$ dapat disimpulkan item pernyataan untuk atribut variabel suasana kerja adalah valid.
- 4) Variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa semua indikator variabel

kepuasan kerja mempunyai r -hitung $> 0,30$, dapat disimpulkan item pernyataan untuk atribut variabel kepuasan kerja adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Realiabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
	0,60	
Motivasi kerja (X ₁)	0,843	Reliabel
Beban kerja (X ₂)	0,784	Reliabel
Suasana kerja (X ₃)	0,796	Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	0,817	Reliabel

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa variabel beban kerja, motivasi kerja, suasana kerja dan kepuasan kerja masing-masing memiliki *Cronbach Alpha* = (0,784), (0,843), (0,796) dan (0,817) dimana nilai tersebut diatas 0,60. Jadi kesimpulannya variabel beban kerja, motivasi kerja, suasana kerja dan kepuasan kerja adalah reliabel (andal).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas menunjukkan bahwa hasil output SPSS menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,195, yaitu lebih besar daripada 5% maka data kelima variabel tersebut berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 10% yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF) pada tabel 5.10, menunjukkan hasil yang sama tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas pada variabel bebas dalam model regresi.

Berdasarkan hasil heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat nilai *Absolut*. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t motivasi kerja (X_1) diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari signifikansi $< 0,05$ berarti motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) tenaga kependidikan kontrak Fakultas Kedokteran Universitas Udayana. Berdasarkan pengujian tersebut, maka hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan kontrak Fakultas Kedokteran Universitas Udayana terbukti.

Berdasarkan hasil tabulasi jawaban responden terlihat rata-rata skor dari 5 indikator, terdiri dari indikator aktualisasi diri ($X_{1.1}$), penghargaan / *reward* ($X_{1.2}$), sosial ($X_{1.3}$), rasa aman ($X_{1.4}$) dan fisiologi ($X_{1.5}$). hasil penelitian ini menunjukkan skor rata-rata dari motivasi kerja sebesar 3,60 berada di kisaran 3,41 – 4,20. Adapun skor tertinggi adalah rasa aman tenaga kependidikan kontrak dengan skor nilai 4,20. Hal ini bisa terjadi karena Fakultas Kedokteran merupakan fakultas terfavorit dan memberikan sumbangan terbesar terhadap penghasilan bukan pajak dari Universitas Udayana, sedangkan skor terendah penghargaan / *reward* sebesar 3,41 membuktikan bahwa masih kurangnya penghargaan / *reward* terhadap tenaga kependidikan kontrak dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana masih kurang memberikan penghargaan / *reward* kepada tenaga kependidikan kontraknya.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Darmawan, I Komang (2015), Muhammad Indra Alamsyah (2015) menjelaskan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan, tumbuhnya motivasi kerja karyawan berarti kebutuhan karyawan, kondisi kerja dan sifat kerja menuju arah yang

lebih baik, jika karyawan memiliki motivasi kerja tinggi, maka akan berakibat memunculkan kecenderungan kinerja tenaga kependidikan akan menjadi efektif pula.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t beban kerja diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,048 yang lebih kecil dari signifikansi 0,05, ini berarti beban kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) tenaga kependidikan kontrak Fakultas Kedokteran Universitas Udayana. Berdasarkan pengujian tersebut, maka hipotesis kedua (H_2), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan kontrak Fakultas Kedokteran Universitas terbukti.

Berdasarkan hasil tabulasi jawaban responden terlihat rata-rata skor dari 4 indikator mengenai beban kerja yaitu terdiri dari tugas yang harus dikerjakan ($X_{2.1}$), kelompok kerja ($X_{2.2}$), waktu ($X_{2.3}$) dan keadaan / kondisi kerja ($X_{2.4}$) dengan skor rata-rata sebesar 3,92. Adapun rata-rata skor tertinggi yaitu 4,07 yang membuktikan bahwa pada saat tertentu tenaga kependidikan kontrak sangat sibuk dengan pekerjaannya. Sedangkan rata-rata skor terendah adalah 3,72 menyatakan bahwa kalau jumlah tenaga kependidikan kontrak saat ini masih kurang jumlahnya dengan beban kerja yang ada.

Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian Darmawan, I Komang (2015) dan Muhammad Indra Alamsyah (2015) bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil berbeda diperoleh dari hasil penelitian ini, disebabkan oleh variabel lain digunakan yaitu motivasi dan suasana kerja, apabila beban kerja tinggi dengan didukung pemberian motivasi tepat dan tinggi serta suasana kerja baik, maka beban kerja sebagai pendorong meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Suasana Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t suasana kerja (X_3) diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari signifikansi $< 0,05$ berarti suasana kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil pengujian tersebut, maka hipotesis ketiga (H_3), menyatakan bahwa suasana kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan kontrak Fakultas Kedokteran Universitas Udayana terbukti.

Berdasarkan hasil tabulasi jawaban responden terlihat rata-rata skor 4 indikator terdiri dari kemampuan bekerja sama ($X_{3.1}$), keharmonisan hubungan kerja ($X_{3.2}$), kesesuaian pekerjaan ($X_{3.3}$) dan kejelasan pekerjaan ($X_{3.4}$) dengan skor rata-rata sebesar 4,32. Adapun rata-rata skor tertinggi adalah variabel keharmonisan hubungan kerja dengan skor 4,55. Sedangkan skor terendah adalah indikator kejelasan pekerjaan dengan skor 3,53 dan indikator kesesuaian pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian, pimpinan fakultas harus memperhatikan keharmonisan hubungan kerja antara atasan dan bawahan, antara karyawan dengan karyawan, serta kejelasan kerja mengenai tugas-tugas harus dilakukan, kepada siapa harus bertanggungjawab serta *reward* jelas dan adil bagi yang berprestasi.

Hasil penelitian ini menunjang hasil penelitian dari Darmawan, I Komang (2015), Muhammad Indra Alamsyah (2015) dan Udiyana I.B (2012). Hasil penelitian ini menjelaskan ada pengaruh suasana kerja dengan kepuasan kerja tenaga kependidikan kontrak. Tumbuhnya suasana kerja yang baik berarti kemampuan bekerjasama, keharmonisan hubungan, kesesuaian dan kejelasan pekerjaan menuju arah lebih baik jika tenaga kependidikan merasakan adanya suasana kerja yang baik, maka akan berakibat memunculkan kinerja lebih efektif dan efisien. Perasaan dihargai dan diperhatikan dengan *reward* yang memadai menimbulkan kepuasan kerja tenaga kependidikan kontrak melalui kebijakan menyeimbangkan kebutuhan tenaga kependidikan kontrak dengan kepentingan fakultas akan menumbuhkan kepuasan kerja.

4. Pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan suasana kerja terhadap kepuasan kerja di Fakultas Kedokteran Universitas Udayana

Hasil uji F diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05, berarti motivasi kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan suasana kerja (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Udayana terbukti. Jadi hipotesis yang diajukan yang menyatakan bahwa motivasi kerja, beban kerja dan suasana kerja berpengaruh

positif dan signifikan dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan kontrak Fakultas Kedokteran Universitas Udayana terbukti.

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkat apabila secara bersama-sama motivasi, beban kerja dan suasana kerja dapat meningkat pula atau kepuasan kerja merupakan kunci dari motivasi, beban kerja dan suasana kerja, serta dapat dirumuskan kepuasan kerja = f (*motivation, workload and atmosphere*).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian penulis lakukan dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Tenaga Kependidikan Kontrak Fakultas Kedokteran Universitas Udayana.
2. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Tenaga Kependidikan Kontrak Fakultas Kedokteran Universitas Udayana.
3. Suasana kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Tenaga Kependidikan Kontrak Fakultas Kedokteran Universitas Udayana.
4. Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Suasana Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Tenaga Kependidikan Kontrak Fakultas Kedokteran Universitas Udayana.

B. Saran

Berdasarkan uraian di atas, maka saran dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian terhadap motivasi kerja menemukan masih kurangnya motivasi kerja khususnya penghargaan diberikan / *reward* tenaga kependidikan. Maka Fakultas Kedokteran Universitas Udayana harus meningkatkan motivasi berupa penghargaan/*reward* dan kepastian pengembangan karier tenaga kependidikan, melalui kebijakan dengan meningkatkan gaji mereka, karena gaji mereka masih di

bawah UMR. Sehingga kepuasan kerja dapat terpenuhi dan mereka akan bekerja dengan lebih baik dan pelayanan dapat lebih ditingkatkan lagi.

2. Hasil penelitian terhadap beban kerja menemukan adanya kekurangan jumlah tenaga kependidikan karena dari hasil survei ditemukan jumlah tenaga kependidikan saat ini masih kurang jumlahnya bila dibandingkan dengan beban kerja yang ada sehingga dapat dilakukannya penarikan / *rekrutment* tenaga kependidikan baru untuk memenuhi kekurangan tenaga kependidikan.
3. Hasil penelitian terhadap suasana kerja perlu ditingkatkan lagi karena tenaga kependidikan masih merasa kurang nyaman dengan suasana kerja yang ada, terutama berhubungan dengan tugas-tugas harus dilakukan, kepada siapa harus bertanggungjawab, serta *reward* memadai dan adil bagi tenaga kependidikan berprestasi dan berkinerja. Fakultas Kedokteran Universitas Udayana harus mampu menciptakan suasana kerja kondusif antara lain dengan optimalisasi peranan kelompok kerja dan pembagian kerja baik, saluran dan tanggung jawab jelas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Darmana I Komang. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank Umum Denpasar. *Skripsi* pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati.
- Dian Fadillah Harahap. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Medan. *Skripsi* pada Universitas Islam Negeri Medan.
- Ghozali, Iman. 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program*. Edisi Kedua. Semarang : Bagian Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kusuma Yogi Antara, I Ketut. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan UD.Terus di Bali. *Skripsi* pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Denpasar.
- Mohammad Indra Alamsyah. 2015. Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Istimewa Yogyakarta, *Skripsi* pada Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Administrasi*, Cetakan ke-7, Bandung: Alfabeta.
- Udiyana, Ida Bagus Gede. 2003, Analisis Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Sumber Daya Manusia terhadap Efisiensi Kerja Karyawan Operasional Industri Kerajinan Garmen CV. Mama & Leon di Denpasar, *Tesis* pada Universitas Airlangga Surabaya.
- Udiyana, Ida Bagus Gede. 2012. Pendekatan Dimensi Kepuasan ekstrinsik dan Pengaruhnya Terhadap Komitmen dan Perilaku Organizational Citizenship karyawan Operasional

Hotel Bintang Lima di Nusa Dua Bali (Upaya Peningkatan Daya Saing Sumber Daya Manusia Lokal Dalam Ekowisata), 12, (1): h: 149-156, ISSN 1411-9668. Denpasar: *Bumi Lestari*.

<https://ojs.unud.ac.id/index.php/blje/article/view/1545/896>

Udiyana Ida Bagus Gede, Wignjohartojo, Parwoto, Sulasmi, Siti 2015. Mama model approach : Its implication to commitment and organization citizenship behavior of operational hotel employee. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol. 6, No. 2 hal. 165-177.

<https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm/article/download/4304/3743>

Umar, Husein. 2011. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja. (Edisi Ke-lima)*. Jakarta. PT. Raja-Grafindo Persada.