

**KEPUASAN KERJA DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI: PERBEDAAN SEBELUM
DAN SESUDAH UNIFIKASI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH LAMONGAN**

***JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE WELFARE: THE DIFFERENCE BETWEEN
BEFORE AND AFTER UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH LAMONGAN UNIFICATION***

Abdul Majid^{1*)}, Jennifer Farihatul Bait²⁾

^{1,2)} Prodi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Lamongan,
Kota Lamongan

*e-mail korespondensi: abdul_majid@umla.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Lamongan dengan bertujuan untuk mengetahui apakah ada perbedaan pada dua variabel penelitian yaitu kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan sebelum dan setelah penyatuan dua Sekolah Tinggi Muhammadiyah di Lamongan yakni Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Lamongan and Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Paciran yang saat ini menjadi Universitas Muhammadiyah Lamongan. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui secara langsung dan rinci mengenai tingkat kepuasan kerja dengan menggunakan teori kepuasan kerja Paul Spector. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Peneliti akan membandingkan hasil penilaian angket sebelum dan sesudah penyatuan dan perubahan bentuk lembaga menjadi Universitas Muhammadiyah Lamongan sehingga akan diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa pegawai merasa puas sebelum atau sesudah perubahan bentuk lembaga. Peneliti memberikan kuisioner kepada 85 pegawai yang pernah bekerja sebelum dan sesudah penyatuan dan transformasi dua perguruan tinggi menjadi universitas guna mengetahui seberapa tinggi tingkat kepuasan kerja dan kesejahteraan pegawai yang bekerja. Setelah dilakukan analisis data dapat diketahui bahwa hasil penelitian ini menunjukkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada variabel kepuasan kerja dan kesejahteraan pegawai sebelum dan sesudah penyatuan dan perubahan bentuk kelembagaan di Universitas Muhammadiyah Lamongan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Kesejahteraan Karyawan; Unifikasi Institusi; Kepuasan Karyawan.

Abstract

This research was conducted at Universitas Muhammadiyah Lamongan with the aim of finding out whether there were differences in two research variables, those are job satisfaction and employee welfare before and after the unification of two Muhammadiyah Colleges in Lamongan, namely Muhammadiyah Health Science College and Muhammadiyah Economics Science College, which is currently Universitas Muhammadiyah Lamongan. This research uses a quantitative research approach which aims to directly determine the level of job satisfaction in detail using Paul Spector's job satisfaction theory. The sampling technique used in this research was purposive sampling. Researchers will compare the results of the questionnaire assessment before and after the unification and change in the form of the institution to Universitas Muhammadiyah Lamongan so that results will be obtained showing that employees feel satisfied before or after the change in the form of the institution. Researchers gave questionnaires to 85 employees who had worked before and after the merger and transformation of two colleges into universities to find out how high the level of job satisfaction and welfare of working employees was. After data analysis, it can be seen that the results of this research show that there are no significant differences in the variables of job satisfaction and employee welfare before and after unification and changes in institutional form at Universitas Muhammadiyah Lamongan.

Keywords: Job Satisfaction; Employee Welfare; Institutional Unification; Employee Satisfaction.

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi adalah lembaga pendidikan tinggi yang memberikan layanan pendidikan kepada mahasiswanya. Perguruan tinggi termasuk dalam pengajaran instruktif yang masuk dalam kategori manfaat sempurna, dimana penataan pelayanannya didukung oleh kantor fisik dan juga administrasi berkualitas yang diberikan kepada mahasiswa. Untuk menjamin setiap perwakilan mampu memberikan manfaat yang unggul kepada mahasiswa, maka pihak universitas mempunyai komitmen untuk menjamin setiap pekerja memiliki pemenuhan kerja yang tinggi sehingga pada akhirnya menjadi perwakilan yang makmur.

Kepuasan kerja merupakan suatu istilah yang dikemukakan oleh Hoppock dan Tuxill (1938), sebagai suatu pendapat yang indah dan positif mengenai pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang, namun dianggap tidak jelas untuk dikarakterisasi karena setiap orang mempunyai pendapat yang berbeda-beda. Hasil yang bermanfaat adalah berkurangnya pergantian karyawan dan pembolosan. Cara ini menjamin kepuasan kerja karyawan di seluruh organisasi dapat menjadi instrumen dasar keberhasilan manajerial. Pada lembaga pendidikan seperti perguruan tinggi, pemenuhan tenaga kerja dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi tenaga kerja, sehingga berdampak pada pemberian pelayanan unggul kepada peserta didik dan mendorong optimalisasi hasil belajar peserta didik.

Kesejahteraan karyawan merupakan faktor kunci dalam memberikan kepuasan kerja kepada karyawan menurut berbagai peneliti di berbagai bidang. Imbalan kerja mencakup semua aktivitas pemberi kerja yang diarahkan untuk memberikan fasilitas dan layanan tertentu kepada karyawan selain upah atau gaji. Pemahaman dan dukungan terhadap kesejahteraan dipandang sebagai isu interdisipliner yang harus ditangani di berbagai tingkatan dalam suatu sistem, termasuk individu, organisasi, komunitas, dan negara (Huppert dan So, 2013). Elemen kunci dalam meningkatkan kesejahteraan adalah kebutuhan untuk mengukur dan mendokumentasikan tingkat dan perubahan kesejahteraan pada tingkat individu dalam sistem organisasi.

Universitas Muhammadiyah Lamongan merupakan Perguruan Tinggi yang didirikan pada tanggal 12 Oktober 2018 berdasarkan Keputusan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 880/KPT/I/2018 tentang Perizinan Universitas Muhammadiyah Lamongan. Universitas Muhammadiyah Lamongan merupakan gabungan dari dua Perguruan Tinggi Muhammadiyah Lamongan, yaitu Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Lamongan dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Paciran. Penggabungan dan perubahan bentuk lembaga dari Perguruan Tinggi menjadi Universitas sedikit banyak merupakan struktur organisasi dan sistem organisasi yang ada di dalamnya. Hasil penggabungan tersebut berarti Universitas Muhammadiyah Lamongan mempunyai dua kampus yang terletak di Kabupaten Lamongan dengan tempat yang berbeda, yaitu Kampus 1 di Kecamatan Lamongan, dan Kampus 2 di Kecamatan Paciran.

Penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja dan kesejahteraan pegawai Universitas Muhammadiyah Lamongan sebelum dan sesudah perubahan bentuk dari Sekolah Tinggi Muhammadiyah menjadi Universitas Muhammadiyah sehingga dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai yang akan berdampak pada pemberian pelayanan prima kepada mahasiswa yang kuliah di Universitas Muhammadiyah Lamongan.

Oleh karena itu, peneliti menggali informasi untuk membandingkan kepuasan kerja dan kesejahteraan pegawai sebelum dan sesudah perubahan bentuk Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Lamongan dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Lamongan menjadi

Universitas Muhammadiyah. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis tingkat kepuasan kerja karyawan dan kesejahteraan karyawan.

LANDASAN TEORI

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan oleh Robbins dan Judges (2017) sebagai perasaan positif sebagai hasil evaluasi karakteristik pekerjaan seseorang. Noe *et al.*, (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif yang dihasilkan dari terpenuhinya nilai-nilai yang dirasakan ketika mengerjakan suatu pekerjaan. Penelitian Chan *et al.*, (2012) mendefinisikan Kepuasan Kerja sebagai perasaan bahagia dan puas karena terpenuhinya keinginan dan kebutuhan dalam bekerja. Berdasarkan seluruh teori di atas, kepuasan kerja secara umum merupakan perasaan positif atas kepuasan pribadi pegawai, Sembilan Aspek Kepuasan Kerja menurut Spector (2001) menentukan indikator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini sebagai indikator variabel Kepuasan Kerja; 1) Gaji (*Pay*), 2) Promosi, 3) Tunjangan, 4) Hadiah (*Reward*), 5) Pengawasan, 6) Prosedur Operasional, 7) Rekan Kerja (*Rekan Kerja*), 8) Sifat Pekerjaan, dan 9) Komunikasi.

2. Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan merupakan faktor kunci dalam memberikan kepuasan kerja kepada karyawan menurut berbagai peneliti di berbagai bidang (Srivastava dan Panday, 2017). Kesejahteraan psikologis karyawan merupakan hal yang penting bagi karyawan karena dapat memicu kebahagiaan mental dan fisik. Jika jiwa seorang pegawai dalam keadaan sehat dan bahagia maka ia dapat fokus dalam pekerjaannya sehingga dapat menunjukkan hasil kinerja yang maksimal (Husna, 2012). Menurut Seligman dan Martin (2011), ada lima aspek kesejahteraan karyawan yang dapat diukur dengan menggunakan teori PERMA, yaitu; 1) Emosi positif (*Positive Emotions*), 2) Keterlibatan (*Engagement*), 3) Hubungan (*Relationships*), 4) Makna (*Meaning*), dan 5) Prestasi (*Accomplishment*).

METODE PENELITIAN

Sebelum dan sesudah perubahan bentuk kelembagaan menjadi Universitas Muhammadiyah Lamongan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan paradigma positivisme, yaitu penelitian yang memandang bahwa realitas, gejala atau fenomena dapat diklasifikasi, diamati, diukur dan diuji secara empiris dan hubungannya bersifat sebab akibat. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mendeskripsikan, mengkonfirmasi dan membuktikan hipotesis mengenai fenomena yang diamati. Penelitian ini merupakan studi komparatif untuk mengetahui perbedaan tingkat kepuasan kerja dan kesejahteraan pegawai sebelum dan sesudah perubahan bentuk Universitas Muhammadiyah Lamongan. Penelitian komparatif membandingkan keberadaan satu atau lebih variabel pada dua sampel atau pada satu sampel pada waktu yang berbeda (Sugiyono, 2021). Penelitian ini akan dilaksanakan di Kampus 1 dan Kampus 2 Universitas Muhammadiyah Lamongan. Penelitian ini akan dimulai pada bulan Februari 2023 hingga Oktober 2023.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner menggunakan Google Form dengan mengirimkan link kuesioner untuk melengkapinya. Sedangkan untuk teknik pengukuran variabel, dalam penelitian ini pengukuran datanya menggunakan skala likert dengan rentang skala 1 sampai 5. Pedoman pengukuran seluruh variabel adalah dengan menggunakan skala likert 5 poin, dimana jawaban yang berbobot rendah diberikan a skor 1 (satu) dan seterusnya sehingga jawaban yang mempunyai bobot tertinggi diberi skor 5 (lima). Kategori setiap jawaban dengan

kriteria sebagai berikut: 1) Sangat tidak setuju, 2) Tidak setuju, 3) Agak setuju, 4) Setuju dan 5) Sangat setuju. Skala Likert digunakan untuk mengukur fasilitas, kemampuan, keandalan, jaminan dan sikap dalam memberikan pelayanan. Responden terhadap kepuasan pelayanan. Data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan SPSS dan hasilnya dibandingkan dengan poin penilaian yang telah ditentukan peneliti untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja dan kesejahteraan pegawai yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Lamongan. Kemudian hasil pengumpulan data dibandingkan sebelum dan sesudah penyatuan dan perubahan bentuk Sekolah Tinggi menjadi Universitas.

HASIL ANALISIS

Responden laki-laki sebanyak 44 orang (51,8%) dan perempuan sebanyak 41 orang (48,2%). Hal ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai di Universitas Muhammadiyah Lamongan hampir berimbang antara laki-laki dan perempuan. Jenjang pendidikan terakhir responden adalah SMA, Diploma, Sarjana, Magister, dan Doktor. Responden berpendidikan akhir D3 sebanyak 2 orang (2,4%), bergelar Doktor sebanyak 10 orang (11,8%), berpendidikan SMA sebanyak 12 orang (15,3%), bergelar Sarjana sebanyak 20 orang (23,5%) dan bergelar Sarjana sebanyak 20 orang (20 orang). orang dengan gelar master. berjumlah 40 orang (47,1%). Data pendidikan terakhir responden menunjukkan sebagian besar pegawai Universitas Muhammadiyah Lamongan mempunyai gelar magister. Responden dengan masa kerja lebih dari 21 tahun sebanyak 2 orang (2,4%), responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 34 orang (40%) dan responden dengan masa kerja 11–20 tahun sebanyak 49 orang (57,6%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Universitas Muhammadiyah Lamongan didominasi oleh pegawai yang masa kerjanya 11–20 tahun.

Tabel 1 Tanggapan Responden Terhadap Kesejahteraan Pegawai Sebelum Unifikasi dan Perubahan Bentuk Universitas Muhammadiyah Lamongan

No.	Prosentase					Total
	SS	S	N	TS	STS	
Pre1	24,71	62,35	11,76	1,18	0,00	100
Pre2	25,88	62,35	10,59	1,18	0,00	100
Pre3	24,71	60,00	12,94	1,18	1,18	100
Pre4	27,06	60,00	11,76	1,18	0,00	100
Pre5	21,18	69,41	7,06	2,35	0,00	100
Pre6	28,24	18,82	34,12	14,12	4,71	100
Pre7	25,88	51,76	17,65	4,71	0,00	100
Pre8	20,00	48,24	25,88	5,88	0,00	100
Pre9	31,76	60,00	4,71	3,53	0,00	100
Pre10	29,41	60,00	9,41	1,18	0,00	100
Pre11	31,76	60,00	7,06	1,18	0,00	100
pre12	22,35	60,00	15,29	2,35	0,00	100
Pre13	18,82	58,82	21,18	1,18	0,00	100
Pre14	20,00	60,00	17,65	2,35	0,00	100
Pre15	21,18	71,76	5,88	1,18	0,00	100
Average	24,86	57,57	14,20	2,98	0,39	100

Tabel 1 menunjukkan rata-rata jumlah tanggapan responden yang tertinggi adalah pernyataan Setuju (S) sebesar 57,57 dan yang terendah adalah pernyataan Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar

0,39. Berdasarkan tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan pegawai sebelum dilakukannya unifikasi dan perubahan bentuk Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Paciran dan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Lamongan menjadi Universitas Muhammadiyah Lamongan cukup tinggi.

Tabel 2. Tanggapan Responden Terhadap Kesejahteraan Pegawai Pasca Unifikasi dan Perubahan Bentuk Universitas Muhammadiyah Lamongan

No.	Prosentase					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
Post1	28,24	57,65	11,76	2,35	0,00	100
Post2	29,41	61,18	7,06	2,35	0,00	100
Post3	25,88	63,53	8,24	2,35	0,00	100
Post4	24,72	58,82	14,12	2,35	0,00	100
Post5	27,06	60,00	10,59	2,35	0,00	100
Post6	15,29	15,29	38,82	24,71	5,88	100
Post7	24,71	57,65	15,29	2,35	0,00	100
Post8	22,35	56,47	17,65	3,53	0,00	100
Post9	22,35	65,88	9,41	2,35	0,00	100
Post10	24,71	62,35	10,59	2,35	0,00	100
Post11	20,59	55,29	10,59	3,53	0,00	100
Post12	23,53	60,00	15,29	1,18	0,00	100
Post13	23,53	57,65	15,29	3,53	0,00	100
Post14	23,53	56,47	15,29	4,71	0,00	100
Post15	22,35	69,41	5,88	2,35	0,00	100
Rata-Rata	24,55	57,18	13,73	4,16	0,00	100

Tabel 2 menunjukkan rata-rata jumlah tanggapan responden yang tertinggi adalah pernyataan Setuju (S) dengan jumlah sebesar 57,18 dan yang terendah adalah pernyataan Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 0,00. Berdasarkan tanggapan responden diatas menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan pegawai pasca unifikasi dan perubahan bentuk Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Paciran dan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Lamongan menjadi Universitas Muhammadiyah Lamongan cukup tinggi.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kepuasan Kerja

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Job Satisfaction Before	.110	85	.013	.967	85	.027
Job Satisfaction After	.106	85	.020	.971	85	.049

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan Tabel 3 diatas dengan jumlah responden 85 orang maka uji normalitas data yang digunakan adalah Kolmogorov-Smirnov karena sampelnya besar atau lebih dari 50 (>50), dan dengan nilai signifikan kepuasan sebelum sebesar 0,013 dan setelah sebesar 0,20 maka dapat disimpulkan (Sig.) > 0,05 maka data tidak berdistribusi normal sehingga digunakan uji Wilcoxon untuk uji perbandingan sebelum dan sesudah.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Kepuasan Kerja

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Employee Welfare Before	,174	85	,000	,924	85	,000
Employee Welfare After	,215	85	,000	,793	85	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan Tabel 4 di atas dengan jumlah responden 85 orang maka uji normalitas data yang digunakan adalah Kolmogorov-Smirnov karena sampel lebih besar dari 50 (>50), dan dengan nilai signifikan kepuasan sebelum sebesar 0,000 dan setelah sebesar 0,000 dapat dapat disimpulkan (Sig.) > 0,05 maka data tidak berdistribusi normal, sehingga untuk uji perbandingan sebelum dan sesudah perubahan bentuk Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Paciran dan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Lamongan menjadi Universitas Muhammadiyah Lamongan digunakan uji Wilcoxon.

Tabel 5. Hasil Uji Wilcoxon Kepuasan Kerja sebelum dan setelah Penyatuan

		Ranks		
		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Job Satisfaction Before –	Negative Ranks	38 ^a	30.74	1168.00
Jobsatisfaction After	Positive Ranks	31 ^b	40.23	1247.00
	Ties	16 ^c		
	Total	85		

- a. Job Satisfaction After Unification < Job Satisfaction Before Unification
- b. Job Satisfaction After Unification > Job Satisfaction Before Unification
- c. Job Satisfaction After Unification = Job Satisfaction Before Unification

		Test Statistics ^a
		Job Satisfaction After Unification - Job Satisfaction Before Unification
Z		-.238 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)		.812

- a. Wilcoxon Signed Ranks Test
- b. Based on negative ranks.

Hasil analisis uji hipotesis pada Tabel 5 memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,812. Dari data tersebut dapat dijelaskan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai pasca penyatuan dan perubahan bentuk di Universitas Muhammadiyah Lamongan sedikit lebih rendah (mean rank: 30,74) dibandingkan kepuasan kerja pegawai sebelum penyatuan dan perubahan bentuk (mean rank: 30,74) dibandingkan dengan kepuasan kerja pegawai sebelum penyatuan dan perubahan bentuk (mean rank: 40.23).

Hasil analisis data yang diperoleh dengan menggunakan uji Wilcoxon dengan menggunakan SPSS 23.00 for Windows. Dengan nilai signifikan sebesar 0,812 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ha ditolak. tidak terdapat perbedaan signifikan kepuasan kerja sebelum dan sesudah perubahan bentuk Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Paciran dan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Lamongan menjadi Universitas Muhammadiyah Lamongan cukup tinggi

Tabel 6 Wilcoxon Kesejahteraan Karyawan Sebelum Dan Setelah Penyatuan

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Employee Welfare After Unification - Employee Welfare Before Unification	Negative Ranks	24 ^a	29,77	714,50
	Positive Ranks	35 ^b	30,16	1055,50
	Ties	26 ^c		
	Total	85		

a. Employee Welfare After Unification < Employee Welfare Before Unification

b. Employee Welfare After Unification > Employee Welfare Before Unification

c. Employee Welfare After Unification = Employee Welfare Before Unification

Test Statistics^a

Employee Welfare After Unification - Employee Welfare Before Unification

Z	-1,293 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	,196

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

Hasil analisis uji hipotesis yang ditunjukkan pada Tabel 6 memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,196. Dari data tersebut dapat dijelaskan bahwa tingkat kesejahteraan pegawai setelah unifikasi dan perubahan bentuk menjadi Universitas Muhammadiyah Lamongan sedikit lebih tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 30,16 dibandingkan dengan kesejahteraan pegawai sebelum unifikasi dan perubahan bentuk dengan rata-rata penilaian 29,77 pada Mean Rank.

Hasil analisis data yang diperoleh dengan menggunakan uji Wilcoxon menggunakan SPSS for Windows. Sedangkan nilai signifikansinya sebesar 0,196 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak. tidak terdapat perbedaan signifikan kesejahteraan pegawai sebelum dan sesudah perubahan bentuk Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Paciran dan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Lamongan menjadi Universitas Muhammadiyah Lamongan cukup tinggi

PEMBAHASAN

1. Kepuasan Kerja Pegawai: Perbedaan Sebelum Dan Sesudah Unifikasi Universitas Muhammadiyah Lamongan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan kepuasan kerja sebelum dan sesudah perubahan bentuk Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Paciran dan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Lamongan menjadi Universitas Muhammadiyah Lamongan, hasil penelitian ini sesuai dengan Lim (2014) Penggabungan Rumah Sakit memberikan dampak positif yang kecil terhadap kepuasan kerja staf sebelum dan sesudah persetujuan merger. Hasil penelitian Komaling *et al.*, (2021) tidak terdapat perbedaan signifikan kepuasan kerja karyawan Multimart Ranotana sebelum dan sesudah diberikan kompensasi, Penelitian Noras dan Sartika (2012) Ketidakpuasan kerja perawat yang tinggi tidak berdampak terhadap kepuasan pasien terhadap pelayanan keperawatan.

Aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, dukungan dari manajemen, dan fasilitas penunjang pekerjaan, sudah cukup mapan dan konsisten. Dengan kata lain, meskipun ada perubahan status kelembagaan, faktor-faktor internal yang mendukung kepuasan kerja mungkin sudah cukup baik, sehingga perubahan bentuk institusi

tidak secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan.. Selain itu, hasil ini juga mungkin mencerminkan bahwa perubahan struktur organisasi dalam bentuk penggabungan menjadi universitas belum diikuti oleh perubahan yang signifikan dalam kebijakan atau praktik manajemen yang berhubungan langsung dengan kesejahteraan dan kepuasan kerja. Tanpa adanya kebijakan baru yang berdampak langsung pada kondisi kerja, kepuasan kerja kemungkinan besar akan tetap stabil. Namun, di sisi lain, hasil ini juga bisa menjadi cerminan bahwa perubahan bentuk institusi belum cukup efektif untuk memberikan dampak positif yang diharapkan dalam hal kepuasan kerja. Artinya, untuk meningkatkan kepuasan kerja ke depannya, diperlukan langkah-langkah konkret yang lebih memperhatikan kebutuhan dan harapan karyawan, baik dalam hal pengembangan karier, kesejahteraan, maupun lingkungan kerja yang kondusif.

2. Kesejahteraan Pegawai: Perbedaan Sebelum Dan Sesudah Unifikasi Universitas Muhammadiyah Lamongan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan kesejahteraan pegawai sebelum dan sesudah perubahan bentuk Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Paciran dan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Lamongan menjadi Universitas Muhammadiyah Lamongan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian (Rahifah et al., 2024) terdapat perbedaan kesejahteraan subjektif pada sebelum dan berubah status, tidak adanya hasil yang sama dan adanya hasil yang berbeda ini menjadikan kebaruan pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kesejahteraan pegawai sebelum dan sesudah perubahan bentuk institusi menjadi Universitas Muhammadiyah Lamongan, kita bisa menarik beberapa kesimpulan dan mengembangkan beberapa opini terkait fenomena ini. Tidak adanya perubahan dalam kesejahteraan pegawai setelah perubahan bentuk institusi dapat menunjukkan bahwa upaya pengelolaan kesejahteraan di institusi tersebut mungkin sudah cukup baik dan stabil. Ini bisa berarti bahwa, meskipun ada perubahan pada struktur dan status institusi, manajemen tetap berkomitmen untuk menjaga kesejahteraan pegawai dengan konsisten. Dengan kata lain, transisi tidak memengaruhi hak atau manfaat pegawai secara signifikan.

Perubahan yang Lebih pada Aspek Akademik dan Administrasi Perubahan dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi dan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan menjadi universitas biasanya lebih berfokus pada aspek akademik, kurikulum, dan peningkatan kapasitas institusi dalam menyediakan pendidikan yang lebih komprehensif. Ini menunjukkan bahwa transformasi tersebut mungkin lebih berdampak pada struktur akademik dan operasional daripada kesejahteraan pegawai. Perlu Upaya Berkelanjutan untuk Meningkatkan Kesejahteraan. Meski tidak ada perbedaan, peningkatan status institusi menjadi universitas sebenarnya bisa menjadi momentum untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai ke depannya. Universitas dengan status yang lebih tinggi mungkin memiliki peluang lebih besar untuk mendapatkan dana dan menjalin kemitraan yang dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai dalam jangka panjang.

Karena tidak ada perbedaan kesejahteraan sebelum dan sesudah perubahan, institusi dapat mempertimbangkan untuk mengevaluasi kembali program-program kesejahteraan pegawai agar sejalan dengan visi baru sebagai universitas. Evaluasi ini penting untuk memastikan bahwa pegawai merasakan manfaat positif dari perubahan tersebut, terutama dalam hal pengembangan karier dan kesejahteraan finansial. Kesejahteraan pegawai juga dapat mencakup aspek non-finansial, seperti kenyamanan bekerja, rasa aman, penghargaan, dan kesempatan untuk

berkembang. Institusi mungkin perlu mengembangkan program-program untuk mendukung kesejahteraan psikologis dan profesional pegawai sebagai bagian dari transisi menjadi universitas.

Secara keseluruhan, meski tidak ada perbedaan kesejahteraan yang teridentifikasi dalam penelitian ini, institusi tetap perlu berupaya agar peningkatan status menjadi universitas dapat memberikan dampak positif yang menyeluruh bagi pegawai, baik dari segi finansial maupun pengembangan pribadi.

Kepuasan kerja dan kesejahteraan pegawai setelah berubah bentuk menjadi Universitas Muhammadiyah Lamongan, tidak mempunyai banyak perbedaan. Hal ini mungkin disebabkan karena Universitas Muhammadiyah Lamongan masih mendekati tahun ke-5 sehingga penilaian kepuasan kerja dan kesejahteraan pegawai tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan. Oleh karena itu, dipandang perlu untuk mengkaji kembali kedua variabel dalam penelitian ini beberapa tahun kemudian untuk mengetahui apakah dalam kurun waktu yang lebih lama, variabel kepuasan kerja dan kesejahteraan pegawai di Universitas Muhammadiyah Lamongan mengalami peningkatan atau terdapat perbedaan signifikan lainnya.

SIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kesejahteraan pegawai sebelum dan sesudah unifikasi dan perubahan bentuk institusi di Universitas Muhammadiyah Lamongan. Kepuasan kerja dan kesejahteraan pegawai setelah berubah bentuk menjadi Universitas Muhammadiyah Lamongan, tidak mempunyai banyak perbedaan. Hal ini mungkin disebabkan karena Universitas Muhammadiyah Lamongan masih mendekati tahun ke 6 sehingga penilaian kepuasan kerja dan kesejahteraan pegawai tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan. Mengingat pentingnya kedua variabel yang diteliti untuk meningkatkan kinerja setiap pegawai di Universitas Muhammadiyah Lamongan, maka mereka mencurahkan pikiran dan tenaganya untuk mendapatkan hasil yang terbaik bagi lembaga tersebut. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut mengenai kepuasan kerja dan kesejahteraan pegawai Universitas Muhammadiyah Lamongan sebelum dan sesudah penyatuan kedua Perguruan Tinggi Muhammadiyah perlu dilakukan kembali dalam beberapa tahun ke depan untuk mendapatkan hasil yang lebih jelas dari kedua variabel penelitian tersebut.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu proses penelitian ini hingga mencapai hasil dan kesimpulan. Khususnya kepada Universitas Muhammadiyah Lamongan yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengkaji kesenjangan kepuasan kerja dan kesejahteraan pegawai sebelum dan sesudah penggabungan kedua Perguruan Tinggi menjadi Universitas, juga kepada para responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi formulir tersebut, kuesioner, dan semua pihak terkait.

REFERENSI

- Chan, S.Y., Chan, Y.F., Khoo, Y.M., Loh, P.Y., Wong, W.J., 2012. A Study of Employee Satisfaction and Its Effects toward Loyalty in Hotel Industry.
- Hoppock, R., Tuxill, V., 1938. The motivation to work. J. Higher Educ. 9, 357.
<https://doi.org/doi:10.2307/1974795>

- Huppert, F.A., So, T.T.C., 2013. Flourishing across Europe: Application of a new conceptual framework for defining well-being. *Soc. Indic. Res.* <https://doi.org/10.1007/s11205-011-9966-7>
- Husna, M., 2012. Pengaruh motivasi iklim kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas perawat RS Tugu Ibu.
- Komaling, A.W., Lumanaw, B., Uhing, Y., 2021. Perbandingan Kepuasan Kerja Karyawan Sebelum Dan Sesudah Diberikan Kompensasi Pada Supermarket Multimart Ranotana. *EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.* 9.
- Lim, K.K., 2014. Impact of hospital mergers on staff job satisfaction: A quantitative study. *Hum. Resour. Health* 12. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-12-70>
- Noe, R.A., Hollenback, J.R., Gerhart, B., Wright, P.M., 2015. *Human Resource Management*, 9th Editio. ed. McGraw-Hill., New York.
- Noras, J.U., Sartika, R.A., 2012. Perbandingan Tingkat kepuasan Kerja Perawat Dan Kepuasan Pasien. *Natl. Public Heal. J.* 6, 234.
- Rahifah, R.D., Julistia, R., Hafnidar, 2024. ... Pada Guru Sd Berstatus Pegawai Negeri Sipil (Pns) Dan Pegawai Pemerintahan Perjanjian Kerja (Pppk) Di Kota Lhokseumawe. *J. Penelit. Psikol.* 2, 270–279.
- Robbins, Judges, 2017. *Perilaku Organisasi*, Buku 2. ed. salemba empat, Jakarta.
- Seligman, Martin, 2011. *Flourish: a New Understanding Of Happiness And Well Being*, Kindle edi. ed.
- Spector, P.E., 2001. Job Satisfaction Survey Overview [WWW Document]. Retrieved June 30,. URL <http://shell.cas.usf.edu/~pspector/scales/jssovr.html>
- Srivastava, P., Panday, R., 2017. Psychoeducation an Effective Tool as Treatment Modality in Mental Health. *Int. J. Indian Psychol.* 4, 123–130.
- Sugiyono, 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Ke 2. ed. Alfabeta, Bandung.