

Agung Widhi Kurniawan - INOBIS

by Sophie Knoxville

Submission date: 29-Jun-2023 01:29AM (UTC-0700)

Submission ID: 2124272390

File name: al_INOBIS_Analisis_Lingkungan_Kerja_dan_Kepuasan_Kerja_Dosen.pdf (244.8K)

Word count: 5261

Character count: 31915

Agung Widhi Kurniawan, Thamrin Tahir, Rezky Amalia Hamka, Nurhaedah

Analisis Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Dosen Pasca Berakhirnya Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM)

Agung Widhi Kurniawan
Universitas Negeri Makassar
Thamrin Tahir
Universitas Negeri Makassar
Rezky Amalia Hamka
Universitas Negeri Makassar
Nurhaedah
Universitas Negeri Makassar

agungwk@unm.ac.id

Abstrak

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal bagi seorang dosen. Kondisi lingkungan kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kepuasan kerja dosen, sehingga diharapkan mampu mendukung terwujudnya tujuan pendidikan tinggi, yaitu mengembangkan sivitas akademika yang inovatif, responsif, kreatif, terampil, dan berdaya saing. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja dosen pasca PPKM berakhir. Responden penelitian ini adalah 48 dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

Analisis dilakukan dengan metode regresi sederhana dan korelasi yang didasarkan pada hasil kuesioner. Pada tingkat signifikansi 0,05, hasil analisis menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja dosen. Hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja non fisik menjadi hal penting bagi seorang dosen dalam menjalankan tugas-tugasnya. Analisis deskriptif menunjukkan kondisi saat pasca berakhirnya PPKM sedikit/banyak mempengaruhi lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja para dosen. Pada masa transisi ini masih banyak dosen yang cocok dan melakukan kegiatan kerjanya seperti saat PPKM diberlakukan. Kondisi perubahan yang dinamis silih berganti tersebut mengharuskan para dosen untuk beradaptasi pada lingkungannya, baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik di tempat kerjanya, sehingga kepuasan kerja tidak menurun.

Kata kunci : lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja dosen.

Pendahuluan

Pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia sejak tahun 2020 telah menghantam sektor kesehatan, ekonomi, dan juga pendidikan. Hampir seluruh perguruan tinggi tidak bisa menjalankan aktivitas perkuliahan seperti biasa. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan mengeluarkan surat edaran No. 4 Tahun 2020 terkait pelaksanaan pendidikan pada masa pandemi Covid-19 ini, di mana pelaksanaan Ujian Nasional (UN) tahun akademik 2019/2020 resmi ditiadakan dan sekolah melaksanakan proses belajar dari rumah. Selain pendidikan dasar

Agung Widhi Kurniawan, Thamrin Tahir, Rezky Amalia Hamka, Nurhaedah

dan menengah, pendidikan tinggi juga melakukan penyesuaian perkuliahan dalam rangka mencegah penyebaran virus Covid-19 di lingkungan kampus.

Banyak kebiasaan baru (saat itu) yang harus dilakukan setiap orang di lingkungan kampus agar terhindar dari penyebaran virus ini, antara lain adalah penerapan protokol kesehatan dengan ketat, menggunakan metode pembelajaran dan pelayanan administrasi serta pertemuan/ rapat secara daring, dan sebagainya. Perguruan tinggi dituntut melakukan perubahan kebijakan mengenai lingkungan kerjanya untuk menjalankan protokol kesehatan, bagi semua civitas akademika di lingkungan kampus.

Setelah tiga tahun pandemi Covid-19 mewabah dan pemerintah terus berupaya mengatasinya, maka sejak awal tahun 2022 pandemi tersebut akhirnya menurun, status pandemic berubah menjadi endemi. Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) seluruh Indonesia, baik di wilayah Jawa-Bali maupun luar Jawa-Bali berakhir pada akhir tahun 2022. Namun demikian, meskipun PPKM telah dicabut, pada masa transisi ini masyarakat dihimbau untuk tetap waspada menjalankan protokol kesehatan.

Pada masa transisi ini terjadi penyesuaian / adaptasi lagi pasca PPKM berakhir. Perguruan tinggi, kembali menyesuaikan sebagian aturan-aturan yang telah diberlakukan dan dilaksanakan saat pandemi ke kondisi saat ini. Perkuliahan kembali ke pertemuan tatap muka (*luring*), meskipun ada juga yang melakukan secara *luring* dan *daring*. Rapat-rapat dan pertemuan ilmiah lainnya juga sudah dilakukan secara *luring*. Namun masih banyak juga dosen yang terlanjur suka mengajar secara *daring* dari rumah atau tempat lain, sehingga jarang datang ke kampus. Demikian pula sebagian mahasiswa ada yang masih suka jika perkuliahan dilakukan secara *daring*. Dampak positif dari PPKM yang lalu di perguruan tinggi adalah dosen dan mahasiswa menjadi trampil menggunakan metode pembelajaran jarak jauh dengan memanfaatkan kemajuan teknologi.

Fenomena di atas adalah gambaran perubahan lingkungan kerja, khususnya lingkungan kerja non fisik di perguruan tinggi. Secara dinamis perubahan dari kebiasaan lama kemudian kebiasaan itu berubah saat pandemi Covid-19 lalu berubah lagi saat pandemi menurun/ endemi. Salah satu perubahan lingkungan kerja yang menjadi objek penelitian ini terjadi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar (FE UNM). Dosen merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya dosen, suatu perguruan tinggi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, setiap organisasi perguruan tinggi harus mengelola dan memperhatikan kepuasan kerja dari pegawai khususnya dosen. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja (Marihhot, Tua, 2010).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung dalam terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan. Pada dasarnya didalam lingkungan kerja itu sendiri menyediakan pendorong atau penghargaan tertentu dalam hubungannya dengan kebutuhan-kebutuhan individu. Apabila kebutuhan individu dapat terpenuhi dari suatu lingkungan kerjanya maka akan menimbulkan suatu kepuasan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan lingkungan dimana seseorang bekerja, meliputi metode kerja dan pengaturan kerjanya. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu hal yang mempengaruhi pelaksanaan tugas karyawan secara optimal sehingga perlu diperhatikan oleh perusahaan, yang meliputi suasana kerja, hubungan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja (Sedarmayanti, 2009; Arianto & Kurniawan, 2020). Perubahan lingkungan kerja yang terjadi akibat terjadinya pandemi Covid-19 di perguruan tinggi harus benar-benar diperhatikan untuk dilakukan proses adaptasi demi tetap berlangsungnya kegiatan administrasi dan proses belajar-mengajar. Demikian pula pada masa transisi pasca berakhirnya PPKM, perubahan kebijakan tidak serta-merta merubah perilaku / kepuasan individu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2010). Setiap

Agung Widhi Kurniawan, Thamrin Tahir, Rezky Amalia Hamka, Nurhaedah

individu memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Sebaliknya, semakin rendah penilaian individu terhadap pekerjaannya maka semakin rendah kepuasan kerjanya. Bagi para dosen, jika dosen tidak nyaman dalam bekerja, maka hasil pekerjaan tidak akan optimal dan akan menurunkan kepuasan kerja. Penurunan kepuasan kerja dosen akan dapat menurunkan prestasi kerja atau kinerja dosen.

Tujuan penelitian ini adalah dalam rangka menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja dosen di masa pasca berakhirnya Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen ASN di FE UNM sebanyak 64 orang. Fokus penelitian ini akan melihat adanya faktor independen yaitu lingkungan kerja non fisik yang mempengaruhi kepuasan kerja dosen di FEB UNM dalam melaksanakan pekerjaannya di masa pasca berakhirnya PPKM. Diduga faktor-faktor lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen FEB UNM.

Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai, apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Sedarmayanti (2017) mengemukakan secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Huda, K., & Sholeh, R., 2019). Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Wursanto (2011) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik sebagai “sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja”. Kemudian menurut Robbins (2015) lingkungan kerja non fisik adalah upah dan tunjangan tambahan bukanlah alasan utama individu menyukai pekerjaan mereka atau tetap bersama seorang pemberi kerja, yang jauh lebih penting adalah kualitas pekerjaan pegawai dan kesuportifan lingkungan kerja. Lingkungan kerja non fisik, merupakan lingkungan kerja yang berwujud tidak nyata, namun keberadaannya dapat dirasakan. Wujud dari lingkungan kerja tersebut antara lain komunikasi yang antar sesama pegawai, atasan, maupun bawahan, demi terciptanya suatu kondisi lingkungan pekerjaan yang baik dan nyaman. Sedarmayanti (2017) berpendapat bahwa di dalam lingkungan kerja non fisik, ada beberapa aspek dan indikator yang bisa mempengaruhi perilaku pegawai, seperti tanggung jawab kerja, struktur kerja, komunikasi kerja dan kerjasama kerja.

Lingkungan kerja pada penelitian ini adalah kondisi lingkungan kerja non fisik yang terjadi di lingkungan kampus terkait dengan kondisi pasca berakhirnya PPKM. Faktor-faktor lingkungan kerja non fisik yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah hubungan kerja, standar/ beban kerja, prosedur kerja, dan sistem penghargaan. Hubungan kerja menyangkut hubungan kerja antar rekan kerja, hubungan dengan dengan pimpinan dan hubungan dengan

mahasiswa. Standar/ beban kerja dosen yaitu melaksanakan Tri Darma (pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat) dan ditambah dengan pekerjaan administratif sedikit/banyak juga disesuaikan dengan kondisi saat ini. Prosedur kerja mengharuskan dilakukannya perkuliahan secara daring, penggunaan aplikasi online dalam berbagai kegiatan menuntut dosen meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mengajarnya menggunakan media pembelajaran daring. Sistem penghargaan juga merupakan salah satu faktor penting dalam lingkungan kerja non fisik. Adanya sistem penghargaan yang adil akan meningkatkan semangat para dosen dalam bekerja pada masa transisi ini.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang atas pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan puas atau terpenuhinya harapan karyawan dalam bekerja. Karena menunjukkan adanya ungkapan perasaan, kepuasan kerja bisa juga diartikan sebagai tanggapan afektif atau emosional terhadap pekerjaan (Meilina, 2017). Karyawan yang puas menunjukkan perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan melalui evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya (Sutrisno, 2020). Khasanah dan Wulandari (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja juga bisa disebut sebagai suatu hasil antara persepsi kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya dimana pekerjaan tersebut telah memberikan sesuatu yang dianggap penting melalui hasil kerjanya. Ketidakpuasan seorang karyawan terhadap pekerjaan juga dapat menimbulkan apatisme terhadap lingkungan pekerjaan, apabila karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Setiap individu memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Sebaliknya, semakin rendah penilaian individu terhadap pekerjaannya maka semakin rendah kepuasan kerjanya.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini mengacu pada Teori Dua Faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg, bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda serta kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

Kepuasan kerja karyawan dapat diukur dengan indikator (Kurniawan, 2012) : 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, meliputi keragaman ketrampilan, jati diri tugas, kepentingan tugas, otonomi, dan umpan balik; 2) Kepuasan terhadap gaji; 3) Kepuasan terhadap *supervise*; dan 4) Kepuasan terhadap rekan kerja. Kepuasan kerja yang di analisis dalam penelitian ini terkait dengan perubahan lingkungan non fisik pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNM pada masa pasca berakhirnya PPKM adalah kepuasan kerja dosen terhadap pekerjaan (meliputi otonomi dan umpan balik) dan kepuasan terhadap rekan kerja.

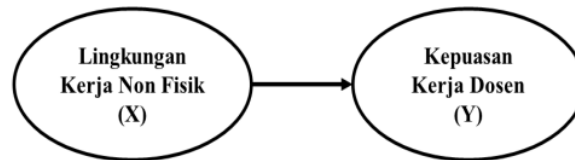
Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen

Lingkungan kerja atau kondisi kerja, khususnya lingkungan kerja non fisik, merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perguruan tinggi karena hal ini akan berpengaruh pada produktivitas kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, prestasi kerja dan kinerja dosen. Untuk itu, perguruan tinggi harus lebih detail dalam memperhatikan lingkungan kerja agar tujuan lembaga dapat tercapai. Robbins (2015) berpendapat bahwa lingkungan kerja seorang pegawai sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya. Hal ini akan berakibat pada keseluruhan kinerja pegawai yang bersangkutan. Lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan dosen merasa memiliki pekerjaan itu dan berakhir dengan kepuasan kerja yang diharapkan.

Agung Widhi Kurniawan, Thamrin Tahir, Rezky Amalia Hamka, Nurhaedah

Lingkungan kerja yang mendukung menjadikan dosen peduli akan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun memudahkan mengerjakan tugas. Lingkungan kerja ini mempengaruhi para dosen dalam bekerja sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh pula terhadap produktifitas lembaga. Dari pengertian tersebut kepuasan kerja dapat dipengaruhi lingkungannya, khususnya lingkungan kerja non fisik yang menyebabkan dosen dapat merasa semangat dan puas dalam melaksanakan tugas yang dibebankannya.

Dalam penelitian ini, kerangka konseptual secara keseluruhan menggambarkan hubungan pengaruh langsung antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X) terhadap Kepuasan Kerja Dosen (Y), seperti pada Gambar 1. berikut :



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan landasan teori, maka diyakini bahwa faktor lingkungan kerja nonfisik yang terjadi di masa endemi Covid-19 / masa pasca PPKM diberlakukan saat ini dapat mempengaruhi tingkat kepuasan dosen FEB UNM dalam melaksanakan pekerjaannya. Atas dasar pemikiran ini maka dapat dirumuskan hipotesis : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen FEB UNM.

Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh lingkungan kerja non fisik kepuasan kerja dosen sesuai fakta-fakta yang ada. Populasi pada penelitian ini adalah dosen ASN Fakultas Ekonomi UNM yang berjumlah 64 orang. Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016), apabila subyek kurang dari 100, maka lebih baik diambil seluruhnya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert 1-4 yang memiliki nilai ujung yang menyatakan sangat setuju dan sangat tidak setuju. Teknik pengumpulan data diperoleh dengan metode kuisisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

Model analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana menggunakan software SPSS Versi 23.0. dengan formulasi persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

dimana :

Y = Nilai prediksi variabel Kepuasan Kerja Dosen

a = Konstanta, yaitu nilai Y jika X = 0

b = Koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel yang didasarkan variabel X

X = Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi dan Uji Heteroskedastisitas. Uji Hipotesis (Uji T) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Kriteria pengukuran signifikan atau tidanya yaitu jika nilai signifikan ($\text{sig} > 0,05$).

Hasil Analisis dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Ekonomi UNM, dengan responden penelitian adalah dosen tetap Fakultas Ekonomi UNM. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Pengumpulan data ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan langsung kepada dosen tetap Fakultas Ekonomi UNM. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 64 kuesioner, sedangkan jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 48 kuesioner. Hal ini dikarenakan 16 responden tidak bersedia mengisi kuesioner yang diberikan, sehingga jumlah kuesioner yang sah sebanyak 48 kuesioner.

Deskripsi Jawaban Responden

Dalam memaksimalkan perbandingan respon jawaban maka dibutuhkan rentang skala.

Rentang skala = (nilai tertinggi - nilai terendah) / (banyaknya kelas)

Perhitungan tersebut adalah sebagai berikut :

Rentang skala = $(4-1)/4 = 0,75$

Standar untuk kategori empat kelas adalah :

1,00 - 1,75 = Sangat rendah

1,76 - 2,50 = Rendah

2,51 - 3,25 = Cukup

3,26 - 4,00 = Tinggi

Tabel 1. Tanggapan responden tentang variabel Lingkungan Non Fisik

Butir	Pernyataan Tentang		STS	TS	S	SS	Juml.	Rerata
A Hubungan Kerja								
1	Komunikasi antar individu di lingkungan kerja	Frekuensi	9	24	15	0	48	2,12
		Bobot	9	48	45	0	102	
2	Hubungan kerja antar individu saat pandemi	Frekuensi	2	21	20	5	48	2,58
		Bobot	2	42	60	20	124	
3	Hubungan kerja antar individu setelah pandemi	Frekuensi	3	9	23	13	48	2,95
		Bobot	3	18	69	52	142	
B Beban Kerja								
4	Beban kerja sesuai standart dan aturan yang berlaku	Frekuensi	3	21	18	6	48	2,56
		Bobot	3	42	54	24	123	
5	Kesempatan melakukan Penelitian dan PkM	Frekuensi	11	31	5	1	48	1,91
		Bobot	11	62	15	4	92	
6	Beban kerja di luar jam kerja	Frekuensi	5	25	15	3	48	2,33
		Bobot	5	50	45	12	112	
C Prosedur Kerja								
7	Presensi / kehadiran	Frekuensi	1	19	18	6	48	2,56
		Bobot	1	38	54	24	123	
8	Adaptasi penerapan metode pengajaran	Frekuensi	0	2	35	11	48	3,18
		Bobot	0	4	105	44	153	
9	Adaptasi prosedur kerja	Frekuensi	4	22	17	5	48	2,47

		Bobot	4	44	51	20	119	
D	Penghargaan							
10	Penghargaan terhadap prestasi dosen	Frekuensi	2	17	22	7	48	2,56
		Bobot	2	34	66	21	123	
11	Apresiasi terhadap metode pengajaran	Frekuensi	2	11	32	3	48	2,75
		Bobot	2	22	96	12	132	
12	Penilaian prestasi kerja dosen belum adil	Frekuensi	3	8	15	21	48	3,08
		Bobot	3	16	45	84	148	

(Sumber : Hasil analisis, diolah)

Dari 12 pernyataan pada variabel lingkungan non fisik (X) yang mendapatkan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan mengenai “Baik sebelum dan sesudah pandemi tidak ada pengaruh apa-apa terhadap hubungan kerja saya” mendapatkan nilai rata-rata sebesar 2,95 dan pada pernyataan “Lembaga mengapresiasi metode pengajaran yang saya lakukan baik luring maupun daring” mendapatkan nilai rata-rata sebesar 2,75 masuk kategori Cukup Baik. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar dosen tetap FE UNM dengan rekan kerja terjalin dengan baik karena saling menghargai satu sama lain. Hal ini juga menunjukkan bahwa dosen tetap FE UNM merasa nyaman dan merasakan penghargaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di UNM.

Pernyataan yang mendapatkan nilai rendah dengan nilai skor di bawah 2,50 atau kategori rendah terdapat pada pernyataan : 1) “Saya kesulitan berkomunikasi di lingkungan kerja karena harus mentaati aturan protokol kesehatan”; 2) “Selama ini dosen tidak diberikan kesempatan dalam melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat”; 3) “Saya merasa terbebani dengan beban kerja selama dan pasca pandemi, karena harus rapat/bekerja diluar jam kerja kantor”; 4) “Selama dan pasca Pandemi Covid-19 metode pengajaran dengan blended & hybrid learning masih perlu diperbaiki”; 5) “Saya merasa sulit beradaptasi dengan prosedur kerja selama dan pasca PPKM berakhir”; dan 6) “Penilaian terhadap prestasi kerja dosen belum menyeluruh dan adil”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian dosen merasa sulit berkomunikasi secara luring dan belum terbiasa melakukan prosedur kerja pasca PPKM berakhir, serta belum mau menggunakan metode pembelajaran luring dalam pelaksanaan perkuliahan seperti saat sebelum PPKM diberlakukan.

Tabel 2. Tangapan responden tentang variabel Kepuasan Kerja Dosen

Butir	Pernyataan Tentang		STS	TS	S	SS	Juml.	Rerata
A	Pekerjaan							
1	Kepuasan dapat menyajikan materi secara sistematis	Frekuensi	0	11	28	9	48	2,95
		Bobot	0	22	84	36	142	
2	Ketidak-puasan dalam menggunakan media pembelajaran.	Frekuensi	3	12	24	9	48	2,18
		Bobot	3	24	72	36	135	
3	Ketidak-puasan atas tugas yang dibebankan.	Frekuensi	5	30	13	0	48	2,16
		Bobot	5	60	39	0	104	
B	Gaji / Tunjangan							
4	Kepuasan terhadap besaran tunjangan kinerja	Frekuensi	2	19	22	5	48	2,62
		Bobot	2	38	66	20	126	
5	Kepuasan terhadap kesesuaian tunjangan kinerja dengan beban kerja.	Frekuensi	10	15	13	10	48	2,47
		Bobot	10	30	39	40	119	
6	Ketidak-puasan pembayaran gaji dan tunjangan kinerja yang tidak tepat waktu.	Frekuensi	7	21	15	5	48	2,37
		Bobot	7	42	45	20	114	

C Pengawasan								
7	Kepuasan terhadap supervisi oleh pimpinan.	Frekuensi	2	11	29	6	48	2,81
		Bobot	2	22	87	24	135	
8	Kepuasan atas penilaian kinerja oleh pimpinan.	Frekuensi	0	9	35	4	48	2,89
		Bobot	0	18	105	16	139	
9	Ketidak-puasan tidak adanya umpan balik oleh pimpinan atas hasil kerja.	Frekuensi	3	23	15	7	48	2,52
		Bobot	3	45	45	28	121	
D Hubungan Interpersonal								
10	Kepuasan terhadap pimpinan memberi ruang berdiskusi.	Frekuensi	2	9	29	8	48	2,89
		Bobot	2	18	87	32	139	
11	Kepuasan terhadap rekan kerja yang mendukung pekerjaan.	Frekuensi	2	2	25	19	48	3,27
		Bobot	2	4	75	76	157	
12	Ketidak-puasan terhadap hubungan yang tidak harmonis dengan mahasiswa.	Frekuensi	4	16	20	8	48	2,67
		Bobot	4	32	60	32	128	

(Sumber : Hasil analisis, diolah)

Dari 12 pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (Y) yang mendapatkan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan mengenai “Saya merasa puas terhadap rekan-rekan kerja yang mendukung aktifitas kerja saya” mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3,27 dan pada pernyataan “Saya merasa puas dapat menyajikan materi secara sistematis berdasarkan RPS dengan metode Problem Basic Learning dan Project Basic Learning Kurikulum Merdeka Belajar bersama rekan kerja sesuai mata kuliah” mendapatkan nilai rata-rata sebesar 2,95 masuk kategori Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar dosen tetap FE UNM dengan rekan kerja terjalin dengan baik karena saling mendukung pekerjaan satu sama lain. Hal ini juga menunjukkan bahwa dosen tetap FE UNM merasa puas bisa melaksanakan metode pembelajaran berbasis learning dan project yang mengarahkan pada kemandirian mahasiswa.

Pernyataan yang mendapatkan nilai rendah terdapat pada pernyataan : 1) “Saya merasa tidak puas karena tidak maksimal menggunakan media pembelajaran untuk mengajak mahasiswa mengimplementasikan teori yang telah dipelajari di kelas secara nyata.”; 2) “Sejak PPKM berakhir, tugas pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan saya”; 3) “Saya merasa tidak puas atas pembayaran gaji dan Tunjangan Kinerja (Tukin) yang tidak tepat waktu”; 4) “Saya tidak menerima umpan balik dari atasan terhadap pekerjaan yang telah saya kerjakan”; dan 5) “Saya merasa kurang puas karena tidak tercipta hubungan yang harmonis dengan mahasiswa sejak PPKM berakhir”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian dosen merasa puas karena sudah merasa nyaman menggunakan media pembelajaran meskipun jarang berinteraksi langsung dengan mahasiswa pada masa pasca PPKM berakhir. Beberapa dosen juga merasa tidak puas atas pembayaran tunjangan kinerja yang tidak tepat waktu dan tidak mendapatkan umpan balik dari atasan atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut (Kurniawan dan Puspitaningtyas, 2016). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dinyatakan valid. Uji validitas untuk menguji kevalidan suatu konstruk dimana nilai dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,2845.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas pada Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X)

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0,368	0,2845	Valid
P2	0,528	0,2845	Valid
P3	0,653	0,2845	Valid
P4	0,621	0,2845	Valid
P5	0,594	0,2845	Valid
P6	0,474	0,2845	Valid
P7	0,477	0,2845	Valid
P8	0,327	0,2845	Valid
P9	0,318	0,2845	Valid
P10	0,640	0,2845	Valid
P11	0,447	0,2845	Valid
P12	0,296	0,2845	Valid

(Sumber : Hasil analisis, diolah)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas pada Variabel Kepuasan Kerja Dosen (Y)

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
P13	0,541	0,2845	Valid
P14	0,286	0,2845	Valid
P15	0,336	0,2845	Valid
P16	0,479	0,2845	Valid
P17	0,301	0,2845	Valid
P18	0,292	0,2845	Valid
P19	0,551	0,2845	Valid
P20	0,570	0,2845	Valid
P21	0,507	0,2845	Valid
P22	0,595	0,2845	Valid
P23	0,553	0,2845	Valid
P24	0,555	0,2845	Valid

(Sumber : Hasil analisis, diolah)

Dari hasil analisis melalui uji validitas maka diperoleh pernyataan bahwa instrumen variabel penelitian X maupun Y dinyatakan Valid dan dapat digunakan sebagai data untuk diolah pada uji selanjutnya.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Variable	Cronbach's Alpha	N of Items
Lingkungan Kerja Non Fisik	.716	12
Kepuasan Kerja Dosen	.748	12

(Sumber : Hasil analisis, diolah)

Agung Widhi Kurniawan, Thamrin Tahir, Rezky Amalia Hamka, Nurhaedah

Uji reliabilitas atau kehandalan instrument menunjukkan sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang sama jika dilakukan pengukuran kembali pada subyek penelitian yang sama. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,70 maka dikatakan reliabel. Uji realibilitas digunakan untuk memastikan konstruk penelitian yang dipergunakan untuk pengumpulan data reliabel atau tidak. Jika nilai konstruk dinyatakan reliabel dilihat dari nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 atau 7%.

Tabel 5. Pada variabel lingkungan kerja fisik menunjukkan Cronbach Alpha 0,716 > 0,7 dan pada variabel kepuasan kerja dosen menunjukkan Cronbach Alpha 0,748 > 0,7, dengan demikian reliabilitas mencukupi dan dinyatakan bahwa instrumen penelitian konsisten.

Hasil Analisis Regresi Sederhana

Dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS, didapat output hasil perhitungan regresi linier sederhana sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 ^a	.890	.888	3.571

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik

Dari Tabel 3. di atas, didapatkan nilai R (korelasi) sebesar 0,944 yang artinya variabel Faktor Lingkungan Non Fisik (X) terhadap Variabel Kepuasan (Y) Sangat Kuat. Nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,890 yang artinya pengaruh variabel Faktor Lingkungan Fisik (X) terhadap kepuasan (Y) sebesar 89 %.

Tabel 7. Hasil Analisis T Hitung

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	7.707	3.686		2.091	.042
1	Lingkungan Kerja Non Fisik	2.639	.136	.944	19.341	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Dosen

Dari Tabel 4. di atas, didapatkan nilai Constant (a) sebesar 7,707, sedangkan nilai faktor lingkungan non fisik (b/koefisien regresi) sebesar 2,639. Sehingga persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 7,707 + 2,639$$

Nilai konstanta sebesar 7,707 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel partisipasi adalah sebesar 7,707. Nilai koefisiensi regresi X sebesar 2,639 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % nilai faktor lingkungan non fisik, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 2,639. Koefisien regresi tersebut bernilai positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif. Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel Coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel faktor lingkungan non fisik (X) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Dosen (Y). Berdasarkan nilai t, diketahui nilai t hitung sebesar 19,341 > t tabel 2,01290,

sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel faktor Lingkungan Non Fisik (X) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Dosen (Y).

Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dosen.

Berdasarkan hasil jawaban responden, lingkungan kerja non fisik (X) secara keseluruhan masuk ke dalam kategori Cukup Baik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik pada Fakultas Ekonomi UNM (FE UNM) dirasakan cukup baik oleh para dosen. Demikian pula pada variabel kepuasan kerja dosen, secara keseluruhan masuk ke dalam kategori Cukup Baik. Hal ini menunjukkan bahwa dosen merasa cukup puas atas pekerjaan yang mereka lakukan, gaji dan tunjangan yang mereka dapat, hubungan dengan rekan sekerja maupun mahasiswa, dan sistem pengawasan yang diterapkan lembaga.

Hasil analisis statistik menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen FE UNM pasca berakhirnya PPKM. Kondisi lingkungan kerja non fisik seperti hubungan kerja dosen dengan pimpinan prodi, jurusan maupun fakultas, hubungan kerja sesama dosen yang baik sangat penting bagi para dosen untuk mendukung mereka dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga tujuan lembaga dapat tercapai dan para dosen akan merasa puas atas pekerjaannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja. Apabila kondisi lingkungan kerja non fisik dirasakan dapat mendukung para dosen dalam menyelesaikan pekerjaan maka para dosen akan merasa puas dalam bekerja, demikian juga sebaliknya.

Kondisi saat Pandemi Covid-19 / pemberlakuan PPKM dan ketika pandemi berubah menjadi endemi / pasca berakhirnya PPKM sedikit-banyak mempengaruhi lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja para dosen. Kebiasaan baru yang mengharuskan penerapan protokol kesehatan berdampak pada proses perkuliahan dan kegiatan tri darma para dosen. Demikian pula pada masa pasca berakhirnya PPKM, pada masa transisi masih banyak dosen yang cocok dan melakukan kegiatan kerjanya seperti saat PPKM diberlakukan. Mereka masih senang dan lebih banyak bekerja dari rumah, mengajar secara daring, dan sebagainya. Sementara beberapa aturan/ kebijakan institusi berubah, termasuk kewajiban dosen datang ke kampus pada jam kerja. Kondisi perubahan yang dinamis silih berganti tersebut mengharuskan para dosen untuk beradaptasi pada lingkungannya, baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik di tempat kerjanya, sehingga kepuasan kerja tetap terjaga / tidak menurun.

Lingkungan kerja atau kondisi kerja, terutama lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perguruan tinggi karena hal ini akan berpengaruh pada kepuasan kerja dosen. Untuk itu, perguruan tinggi harus lebih detail dalam memperhatikan lingkungan kerja agar tujuan lembaga dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan lembaga. Seperti yang diungkapkan Robbins (2015) bahwa Lingkungan kerja seorang pegawai sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya. Hal ini akan berakibat pada keseluruhan kinerja pegawai yang bersangkutan. Dari pengertian tersebut kepuasan kerja dapat dipengaruhi lingkungannya, khususnya lingkungan kerja non fisik yang menyebabkan dosen dapat merasa semangat dan puas dalam melaksanakan tugas yang dibebarkannya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja dosen FE UNM pasca berakhirnya PPKM, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis statistik menunjukkan nilai R (korelasi) sebesar 0,944 yang artinya pengaruh variabel Lingkungan Non Fisik (X) terhadap Variabel Kepuasan (Y) sangat kuat, dan nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,890 yang artinya pengaruh

Agung Widhi Kurniawan, Thamrin Tahir, Rezky Amalia Hamka, Nurhaedah

variabel Faktor Lingkungan Fisik (X) terhadap kepuasan (Y) sebesar 89 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen FE UNM pasca berakhirnya PPKM.

2. Analisis deskriptif menunjukkan lingkungan kerja non fisik (X) secara keseluruhan masuk ke dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik pada Fakultas Ekonomi UNM (FE UNM) dirasakan cukup baik oleh para dosen. Demikian pula pada variabel kepuasan kerja dosen, secara keseluruhan masuk ke dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa dosen merasa cukup puas atas pekerjaan yang mereka lakukan, gaji dan tunjangan yang mereka dapat, hubungan dengan rekan sekerja maupun mahasiswa, dan sistem pengawasan yang diterapkan lembaga.
3. Perubahan lingkungan kerja, khususnya lingkungan kerja non fisik dari berakhirnya masa pandemi (Covid-19) menjadi endemi membutuhkan waktu penyesuaian bagi dosen dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga mendapatkan kepuasan kerja yang optimal.

Daftar Pustaka

- Huda, K., & Sholeh, R. (2019). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Rukun Mandiri Mojokerto*. INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia, 2(3), 369 - 381.
- Khasanah, N. & Wulandari, F. (2022) "Peran Manajemen Bakat dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior: Mediasi Person-Organisational Fit*. *Jurnal INOBIS*, 6(1), 1-14.
- Kurniawan, A.W. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan SDM Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi kerja, Kinerja Karyawan Bank Sulselbar*. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. Vol. 16 No. 4.
- Kurniawan, A. W. dan Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandida Buku
- Marihot, T. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Grasindo, Edisi Revisi, Cetakan Kedua.
- Meilina, R. (2017). *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Pengaruhnya Terhadap Kualitas Pelayanan Publik*. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2)
- Sutrisno, S. (2020). *Analysis Of Compensation And Work Environment on Turnover Intention With Employee Satisfaction As Intervening Variable in PT. Hartono Istana Technology at Semarang*. *Serat Acitya - Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 1(1), 13–29.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Wursanto (2011). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi Offset.

Agung Widhi Kurniawan - INOBIS

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

16%

★ unm.ac.id

Internet Source

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

Agung Widhi Kurniawan - INOBIS

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12
