



Kepuasan Kerja Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta

Rohimat Nurhasan¹; Wufron²; Rani Rahmayani³

¹ Universitas Garut

rohimat.nurhasan@uniga.ac.id

² Universitas Garut

wufron@uniga.ac.id

³ Universitas Garut

24023118011@fekon.uniga.ac.id

Abstrak

Kepuasan kerja masih menjadi perhatian manajemen pada suatu organisasi karena akan berdampak pada tujuan-tujuan organisasi. Oleh karena itu kondisi kepuasan atau ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, kompensasi, pengawasan pimpinan, karir, dan lingkungan kerja masih sering muncul menjadi penghambat terhadap aktivitas kerjanya, sehingga menimbulkan masalah-masalah sikap atau perilaku kerja lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana kondisi kepuasan kerja dosen tetap pada perguruan tinggi swasta yang ada di Kabupaten Garut. Penelitian dilakukan terhadap 157 orang dosen tetap yang ada di Universitas Garut. Metode penelitian dilakukan secara kuantitatif-deskriptif, pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner tertutup. Skala pengukuran kepuasannya menggunakan skala likert gradasi 1-4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum dosen tetap sudah merasakan kondisi kepuasan terhadap pekerjaannya, yang ditandai dengan adanya kepuasan terhadap pekerjaannya, kompensasi, pengawasan, karir dan lingkungan kerjanya. Adapun dimensi yang paling besar memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja pada dosen swasta di Kabupaten Garut adalah adanya jenjang karir yang terbuka untuk semua dosen dan adanya lingkungan kerja yang mendukung.

Kata kunci: Karir, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja.

Abstract

Job satisfaction is a condition of an individual assessing whether the job provides satisfaction or based on the characteristics he perceives. Therefore, various conditions of satisfaction create an important thing to be reviewed because it can affect individual attitudes in carrying out work activities, such as on performance and loyalty. This study aims to examine the condition of job satisfaction of lecturers at private universities in Garut Regency. The study was conducted on 157 permanent lecturers at the University of Garut. The research method is descriptive-qualitative, primary data collection is done by distributing closed questionnaires. The satisfaction measurement scale uses a Likert scale grading 1-4. The results showed that in general, lecturers had felt satisfaction with their work, which was marked by satisfaction with work, compensation, career, and work environment. The dimension

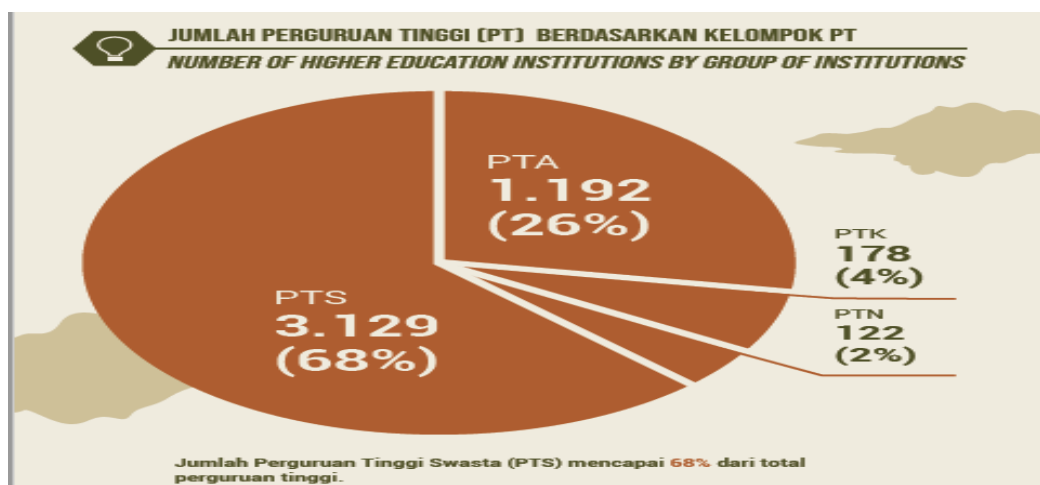
that contributes the most to job satisfaction for private lecturers in Garut Regency is the existence of a career path that is open to all lecturers and a supportive work environment.

Keywords: Career, Job Satisfaction, Work Environment.

1 Pendahuluan

Integrasi nilai-nilai yang dimiliki karyawan dengan nilai-nilai organisasi perlu dilakukan, karena dapat meningkatkan kepuasan kerja (Mengko & Sambeka, 2018). Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau memungkinkan pemenuhan nilai-nilai pekerjaan penting seseorang (Noe et al., 2016; Robbins & Judge, 2016). Ketika karyawan merasakan adanya kepuasan kerja berdasarkan apa yang dipersepsikannya, maka dalam melakukan aktivitas kerjanya dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan individu dan juga mencapai tujuan-tujuan organisasi. Seseorang karyawan yang merasakan kepuasan kerjanya, menurutnya apa yang dikerjakan tersebut memberikan kesenangan. Kesenangan tersebut bisa diperoleh dari persepsi yang diharapkan, seperti; pekerjaannya itu sendiri, bayaran yang diterima, karir yang jelas, rekan kerja atau lingkungan kerja yang mendukung dan pengawasan dari pimpinan (Gibson et al., 2012; Noe et al., 2016; Robbins & Judge, 2017).

Kualitas indeks pertumbuhan manusia pada suatu negara salah satunya diukur dengan kualitas dan tingkat pendidikan bangsanya, sehingga peran kinerja tenaga pendidik (dosen) menjadi penting sekali karena dapat memajukan taraf kehidupan suatu bangsa. Indonesia sebagai salah satu negara yang besar (dilihat dari data jumlah penduduk) masih kalah jauh kualitas pendidikannya dibandingkan dengan negara-negara lain di tingkat, ASEAN, ASIA apalagi tingkat dunia. Peringkat perguruan tinggi di Indonesia yang paling tinggi berada pada peringkat 601-800, masih kalah dengan singapura yang berada pada peringkat 25-50, Malaysia berada pada peringkat 301-350. Padahal perguruan tinggi di Indonesia terbanyak di ASEAN, dari 7.446 Perguruan Tinggi di ASEAN, setengahnya lebih ada di Indonesia (Webometrics.info, 2021). Diantara beberapa perguruan tinggi yang terdapat di indonesia perguruan tinggi swasta 68% lebih banyak dari perguruan tinggi yang lain bisa dilihat dari gambar berikut ini:



Gambar 1: Sebaran PTN, PTS, PTK dan PTA di Indonesia, 2019

Data pada Gambar 1 menunjukkan sebagian besar perguruan tinggi di Indonesia adalah perguruan tinggi swasta (PTS), sehingga sumber daya (dosen) yang ada juga menunjukkan banyak terdapat di PTS tersebut. Oleh karena itu kondisi keunggulan secara kuantitatif perlu diikuti dengan kualitas kerjanya. Akan tetapi fenomena yang ada masih menimbulkan indikasi adanya ketidakpuasan dosen ditunjukkan dengan adanya keluhan-keluhan terhadap perlakuan-perlakuan dosen PTS, seperti dalam hal kesejahteraan dan peluang-peluang karir yang dirasakan oleh dosen PTS masih rendah. Sebagai contoh adanya demonstrasi dosen di LLDIKTI 10 Medan yang menuntut perbaikan kesejahteraan.

Dosen menjadi bagian dari civitas akademika di perguruan tinggi, sehingga kinerja dosen sangat penting dan menjadi tolak ukur dari pencapaian kinerja perguruan tinggi (Rino et al., 2020). Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penelitian ini dipandang layak untuk mengkaji bagaimana kepuasan dosen tetap perguruan tinggi swasta yang ada di Kabupaten Garut, sebagai representasi karena di Kabupaten Garut 80%-nya merupakan PTS. Universitas Garut merupakan salah satu PTS yang memiliki dosen tetap paling banyak dibandingkan dengan PTS lainnya di Kabupaten Garut dan merupakan PTS yang secara umum memiliki penilaian paling baik dari kemendikbudristek terutama dari klasterisasi penelitiannya, akan tetapi berdasarkan survei awal masih ditemukan adanya sikap-sikap ketidakpuasan, terutama terhadap kompensasinya. Sehingga Universitas Garut dalam penelitian ini dijadikan sebagai unit observasi untuk menganalisis kepuasan kerja dosen tetap.

Tabel 1: Daftar PTS di Kabupaten Garut dan Klasterisasi serta jumlah dosen

No	Nama PTS	Klasterisasi	Dosen
1	Universitas Garut	Madya	260
2	STH Garut	Non Klaster	15
3	Institut Teknologi Garut	Binaan	48
4	STIE Yasa Anggana	Binaan	49
5	Akademik Bhakti Kencana Garut	Non Klaster	9
6	STIKES Karsa Husada Garut	Binaan	63
7	AMIK Garut	Binaan	19
8	AKBID YPSDMI	Non Klaster	16
9	IPI Garut	Binaan	118
10	STISIP Samudra Indonesia Selatan	Non Klaster	4
11	STIT Qurta'Ayun	Non Klaster	16
12	STAI Muhammadiyah	Non Klaster	17
13	STAI Siliwangi	Non Klaster	25
14	STAI Persis	Non Klaster	37

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis tingkat kepuasan kerja dosen tetap yang ada di Universitas Garut dengan metode kuantitatif-deskriptif, sehingga akan diperoleh gambaran yang jelas terkait tingkat kepuasan dan ketidakpuasan kerja tersebut berdasarkan ukuran-ukuran yang ditetapkan.

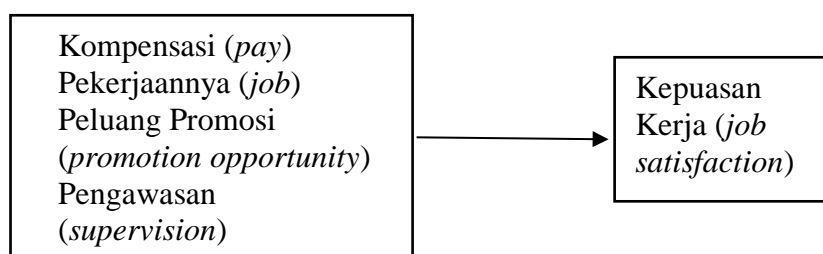
2 Tinjauan Pustaka

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari anggapan kalau pekerjaan seseorang memenuhi ataupun memungkinkan pemenuhan nilai-nilai pekerjaan itu penting (Noe et al., 2016a; Robbins & Judge, 2017). Ketika karyawan merasakan adanya kepuasan kerja berdasarkan apa yang dipersepsikannya, maka dalam melakukan aktivitas kerjanya dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan individu dan juga mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Prayogi (2019) Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif mengenai pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi dari karakteristiknya. Abbasi (2015) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan atau perasaan individu terhadap pekerjaannya dan juga perasaan tersebut didasarkan pada persepsi kepuasan individu. Setiap individu mempunyai tingkat kesenangan dan persepsi masing-masing untuk menentukan bahwa dirinya merasakan kepuasan di dalam pekerjaannya.

Kepuasan kerja yaitu sikap dari seorang karyawan yang paling penting yang merupakan hasil persepsi karyawan berkaitan dengan seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hasil (Luthans, 2009). Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja, akan merasakan kebahagiaan dengan selalu tersenyum, saling mendukung satu sama lain, memberikan pelayanan pada konsumen dengan baik, dan bersikap selalu positif akan lebih produktif (McShane & Von Glinow, 2018).

Dukungan organisasi terhadap munculnya perilaku kerja karyawan sangat dibutuhkan. Dukungan tersebut dapat menumbuhkan rasa kepercayaan karyawan terhadap organisasi mengenai kontribusi dan rasa kepedulian akan kesejahteraan (Robbins & Judge, 2015). Ada beberapa komponen yang dapat mempengaruhi terhadap kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan, sebagaimana disajikan pada gambar berikut:

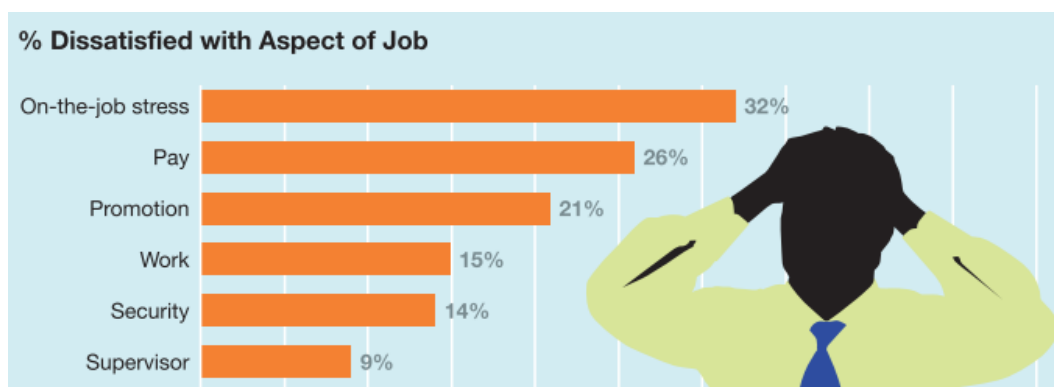


Sumber: Gibson et al., 2012

Gambar 2: Model kepuasan kerja

Berdasarkan pada Gambar 2, dapat disampaikan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau memungkinkan untuk pemenuhan salah satu nilai-nilai pekerjaan. Perasaan tersebut dapat muncul ketika; pekerjaan sesuai dengan posisi yang diharapkan oleh karyawan yang dapat memberikan pembelajaran dan menantang; bayaran dengan jumlah yang diterima dan juga layak; adanya peluang promosi untuk kemajuan karir dalam pekerjaannya; pengawasan yang baik dari pimpinan; serta rekan kerja yang ramah, suportif dan juga kompeten.

Aspek-aspek lainnya dapat menyebabkan karyawan merasakan kepuasan-ketidakpuasan kerjanya, seperti disajikan pada gambar berikut:



Sumber: Robbins & Judge, 2016

Gambar 3: Model ketidakpuasan kerja

Berdasarkan gambar tersebut bahwa ada aspek lain penyebab ketidakpuasan kerja (*dissatisfied*), yaitu; stress kerja (*on-the-job stress*) yang terjadi ketika tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan pegawai dalam menghadapi pekerjaannya, kompensasi (*pay*), promosi (*promotion*), keamanan kerja (*security*) dan pengawasan (*supervision*).

Di berbagai literatur, teori tentang kepuasan kerja telah secara konsisten dikelompokkan baik pada 'sifat teori' atau 'penampilan kronologis teori-teori ini. Luthans (2009) telah mengorganisir teori-teori menjadi Isi (Needs Hierarchy, Two-Factors, dan teori ERG); Proses (teori Harapan dan model Porter & Lawler); dan Kontemporer (teori Ekuitas, Kontrol dan Keagenan). Namun, (Robbins & Judge, 2016) mengkategorikan teori kepuasan kerja ke dalam Teori Awal (Hierarki kebutuhan, Teori X & Y, Teori Dua Faktor) dan teori Kontemporer (teori McClelland tentang kebutuhan, teori Penetapan Tujuan, Teori Penguatan, Teori Desain Pekerjaan (model karakteristik pekerjaan), teori Ekuitas dan teori Harapan).

Teori-teori tersebut didasarkan pada apa yang memotivasi orang di tempat kerja yaitu, mengidentifikasi kebutuhan, dorongan dan insentif / tujuan dan prioritas mereka oleh individu untuk mendapatkan kepuasan dan dengan demikian bekerja secara efektif (Luthans, 2009). Teori Maslow tentang Motivasi / Kepuasan mendalilkan bahwa kebutuhan motivasi individu dapat diatur dalam hierarki. Begitu tingkat kebutuhan tertentu terpenuhi, hal itu tidak lagi membantu memotivasi. Dengan demikian, tingkat kebutuhan yang lebih tinggi berikutnya harus diaktifkan untuk memotivasi dan dengan demikian memuaskan individu (Luthans, 2009). Maslow mengidentifikasi lima tingkatan dalam hierarki kebutuhannya: 1. Kebutuhan fisik: (makanan, sandang, papan, seks), 2. Kebutuhan keamanan: (perlindungan fisik), 3. Sosial: (kesempatan untuk mengembangkan pergaulan dengan orang lain), 4. *Esteem/Achievement* kebutuhan: (prestise yang diterima dari orang lain), dan 5. Aktualisasi Diri: (peluang untuk pemenuhan diri dan pencapaian melalui pertumbuhan pribadi).

Teori Dua Faktor Herzberg mengembangkan teori motivasi kerja tertentu. Herzberg menyimpulkan bahwa pemuas pekerjaan (motivator) terkait dengan konten pekerjaan dan bahwa ketidakpuasan kerja (faktor hygiene) terkait dengan konteks pekerjaan. Motivator berhubungan dengan konten pekerjaan seperti Prestasi, Pengakuan, Pekerjaan itu sendiri, Tanggung Jawab dan Kemajuan). Faktor hygiene mereka tidak 'memotivasi/memuaskan' melainkan 'mencegah ketidakpuasan.' Faktor-faktor ini berkaitan dengan konteks pekerjaan seperti, Kebijakan Perusahaan, Administrasi, Supervisi, Gaji, Hubungan Interpersonal, Supervisor, dan Kondisi

Kerja. Model ini dikritik karena tidak menyarankan metode khusus untuk mengukur faktor kepuasan dan ketidakpuasan kerja.

Teori X & Y Setelah melihat cara manajer berurusan dengan karyawan, McGregor menyimpulkan bahwa pandangan manajer tentang sifat manusia didasarkan pada pengelompokan asumsi tertentu dan bahwa dia cenderung membentuk perilakunya terhadap bawahan. Asumsi Teori X • Manusia biasa memiliki ketidaksukaan yang melekat pada pekerjaan dan akan menghindarinya jika mereka bisa. Karena tidak menyukai pekerjaan, kebanyakan orang harus dipaksa, dikendalikan, diarahkan, dan diancam dengan hukuman agar mereka bekerja untuk organisasi. Orang akan melatih pengarahannya sendiri dan pengendalian diri dalam mencapai tujuan yang berkomitmen. Tingkat komitmen terhadap tujuan sebanding dengan ukuran imbalan yang terkait dengan pencapaian. Rata-rata manusia belajar, dalam kondisi yang tepat, tidak hanya untuk menerima tanggung jawab tetapi juga untuk mencarinya.

Theory of Needs - Achievement Theory dari McClelland and Associates berpendapat bahwa beberapa orang memiliki dorongan kuat untuk sukses. Kekuasaan: Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya (Robbins & Judge, 2017). Ini mengacu pada keinginan untuk memiliki pengaruh, untuk menjadi berpengaruh, dan untuk mengontrol orang lain Afiliasi: Keinginan untuk bersahabat dan dekat dengan hubungan interpersonal. Orang-orang dengan afiliasi tinggi lebih menyukai situasi kooperatif daripada situasi kompetitif (Robbins & Judge, 2016).

Teori ERG dari Alderfer (1969) telah mengerjakan ulang hierarki kebutuhan Maslow untuk menyelaraskannya lebih dekat dengan penelitian empiris. Dia melakukan pengelompokan hierarki kebutuhan Maslow menjadi tiga kelompok kebutuhan: *Existency*, *Relatedness*, dan *Growth* (ERG). Alderfer menyarankan lebih dari satu kontinum kebutuhan daripada tingkat hierarki atau dua faktor kebutuhan yang lebih tinggi. Tidak seperti Maslow dan Herzberg, dia tidak puas bahwa kebutuhan tingkat yang lebih rendah harus dipenuhi sebelum kebutuhan tingkat yang lebih tinggi menjadi motivasi atau bahwa kekurangan adalah satu-satunya cara untuk mengaktifkan suatu kebutuhan (Alessandri et al., 2018)

Teori proses tidak seperti teori isi, teori proses mencoba menjelaskan bagaimana kebutuhan dan tujuan dipenuhi dan diterima secara kognitif. Sejumlah teori berorientasi proses telah dikemukakan. Format teoritis terkemuka dalam domain proses adalah sebagai berikut: Teori Ekuitas dari Adams (1963) mengatakan bahwa karyawan menimbang apa yang mereka masukkan ke dalam situasi kerja (input) terhadap apa yang mereka dapatkan darinya (hasil) dan kemudian membandingkan rasio input-hasil mereka dengan rasio input-hasil dari orang lain yang relevan. Jika mereka menganggap rasio mereka sama dengan rasio orang lain yang relevan dengan siapa mereka membandingkan diri mereka sendiri, keadaan ekuitas dikatakan ada (Robbins & Judge, 2016). Teori Harapan Vroom (1964) berpendapat bahwa orang akan termotivasi untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan jika mereka percaya pada nilai tujuan tersebut dan jika mereka dapat melihat (kemungkinan) bahwa apa yang mereka lakukan akan membantu mereka dalam mencapainya. Teori Vroom dicirikan dengan tiga variabel utama: *valence*, harapan dan perantara. *Valence* adalah kekuatan preferensi individu (atau nilai, insentif, sikap, dan utilitas yang diharapkan) untuk keluaran tertentu. Harapan mengacu pada kemungkinan bahwa upaya tertentu akan mengarah pada hasil tingkat pertama tertentu. Sedangkan perantara adalah sejauh mana hasil tingkat pertama akan mengarah pada hasil tingkat kedua yang diinginkan (Luthans, 2009). Vroom menyadari pentingnya berbagai kebutuhan dan motivasi individu. Teori ini dianggap sebagai teori motivasi dan kepuasan kerja yang paling komprehensif (Robbins & Judge, 2016). Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan adalah produk dari tiga faktor: seberapa besar seseorang menginginkan imbalan (kelayakan), satu perkiraan kemungkinan bahwa usaha akan

menghasilkan kinerja yang berhasil (harapan), dan satu perkiraan bahwa kinerja akan menghasilkan; Model Harapan Porter & Lawler (1968) menunjukkan bahwa motivasi bergantung pada beberapa faktor kognitif yang saling terkait, misalnya, usaha berasal dari 'peluang usaha-penghargaan yang dirasakan' sebelum dimulai. Namun, sebelum upaya ini diubah menjadi kinerja, 'kemampuan dan sifat' ditambah 'persepsi peran' memberikan efek moderasi pada upaya nyata yang diinvestasikan untuk kinerja. Akhirnya, itu adalah 'penghargaan yang dirasakan adil', yang menentukan 'kepuasan kerja' (Luthans, 2009); Teori Penetapan Tujuan. Studi pengujian teori penetapan tujuan telah menunjukkan keunggulan spesifik, tujuan menantang dengan umpan balik, sebagai kekuatan motivasi (Robbins & Judge, 2017). Teori tujuan mengusulkan bahwa tujuan yang sulit membutuhkan fokus pada masalah, meningkatkan rasa pentingnya tujuan, dan mendorong bertahan dan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan.

3 Metode Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif, yaitu ingin memberikan gambaran bagaimana kondisi kepuasan kerja yang ada pada dosen tetap perguruan tinggi swasta di Kabupaten Garut. Teknik pengumpulan data primer dilakukan dengan cara melakukan penyebaran kuesioner terhadap 157 responden dari populasi sebanyak 260 orang dan dilakukan juga survei melalui proses wawancara. Sampel minimal diambil perhitungannya berdasarkan rumus Slovin, dan teknik penarikan sampel dilakukan secara proporsional. Penilaian terhadap kuesioner tingkat kepuasan dosen digunakan skala likert dengan gradasi 1-4 (tidak setuju-sangat setuju). Selanjutnya hasil jawaban responden dikonversikan ke dalam penilaian tingkat kepuasan yang dirasakan sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2: Kriteria penilaian tingkat kepuasan kerja

No	Skor	Kriteria Penilaian
1	1.00-1.74	Rendah
2	1.75-2.49	Cukup tinggi
3	2.50-3.24	Tinggi
4	3.25-4.00	Sangat Tinggi

4 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian berupa kuesioner agar dapat dipertanggungjawabkan, maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan SPSS Versi 26. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh 2 item yang tidak valid sehingga dikeluarkan dari pengujian yaitu item 10 dan 19. Adapun hasil uji tersebut disajikan pada 3 dan tabel 4 berikut:

Tabel 3: Hasil uji validitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	53.1465	95.946	.812	.982
VAR00002	53.2102	94.103	.904	.981

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00003	53.2229	96.059	.764	.982
VAR00004	53.1592	95.917	.809	.982
VAR00005	53.2548	94.896	.763	.983
VAR00006	53.2166	95.953	.742	.983
VAR00007	53.1911	95.181	.812	.982
VAR00008	53.1911	93.668	.970	.980
VAR00009	53.2357	93.258	.899	.981
VAR00011	53.2166	94.863	.771	.983
VAR00012	53.1274	96.432	.785	.982
VAR00013	53.1975	94.006	.931	.981
VAR00014	53.2038	93.727	.875	.981
VAR00015	53.1656	93.947	.939	.981
VAR00016	53.1911	93.579	.946	.981
VAR00017	53.2038	93.407	.927	.981
VAR00018	53.1911	93.963	.929	.981
VAR00020	53.1975	93.544	.971	.980

Tabel 4: Hasil uji reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.982	18

Analisis Deskriptif

Hasil penyebaran kuesioner dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif untuk memberikan gambaran tingkat kepuasan kerja dosen tetap pada perguruan tinggi swasta di Kabupaten Garut. Berdasarkan lima dimensi dari kepuasan kerja sebagai alat pengukurannya, maka diperoleh gambaran sebagaimana disajikan pada tabel-tabel berikut (tabel 5 - 9).

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif mengenai pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi dari karakteristiknya. Terdapat 2 indikator kepuasan kerja yang memiliki skor tertinggi yaitu peluang untuk meningkatkan karir dan rekan kerja yang mendukung. Salah satu sarana penting dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapi. Dalam hal ini kepuasan karyawan dideskripsikan dengan dimensi; pekerjaan itu sendiri, kompensasi, peluang promosi, pengawasan dan lingkungan kerja. Seseorang karyawan yang merasakan kepuasan kerjanya, menurutnya apa yang dikerjakan tersebut memberikan kesenangan. Kesenangan tersebut bisa diperoleh dari persepsi yang diharapkan, seperti; pekerjaannya itu sendiri, bayaran yang diterima, karir yang jelas, rekan kerja atau lingkungan kerja yang mendukung dan pengawasan dari pimpinan (Gibson et al., 2012; Robbins & Judge, 2017; Supriyadi & Sarino, 2019).

Tabel 5: Pekerjaan itu sendiri pada dosen tetap PTS di Kabupaten Garut

No	Indikator	Indeks Skor	Kriteria
Pekerjaan yang menyenangkan			
1.	Saya merasakan selalu gembira ketika akan bekerja	3.18	Baik
2.	Saya merasakan pekerjaan saat ini sesuai dengan keinginan	3.12	Baik
Kesesuaian dengan kemampuan			
3.	Saya merasakan pekerjaan saat ini sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	3.10	Baik
4.	Saya merasa pekerjaan yang saat ini sesuai dengan keterampilan	3.17	Baik
5.	Pekerjaan itu sendiri	3.14	Baik

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat dari pekerjaan itu sendiri yang terjadi pada perguruan tinggi swasta di Kabupaten Garut sudah baik. Dalam hal ini dapat terlihat bahwa dosen merasakan perasaan yang gembira ketika akan bekerja yang berarti pekerjaan yang ditekuni sekarang membawakan semangat, rasa kebahagiaan kepada dosen sehingga akan berdampak pada kepuasan dosen terhadap pekerjaannya, selain itu dapat dilihat bahwa dosen merasakan pekerjaan yang dikerjakannya saat ini sesuai dengan keinginan tanpa adanya paksaan sehingga dosen tersebut dapat menampilkan kinerja yang memuaskan. Selain itu untuk kesesuaian dengan kemampuan bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, baik kemampuan di dalam melaksanakan kewajiban tri dharma perguruan tinggi dengan dilaksanakan sesuai dengan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau memungkinkan untuk pemenuhan salah satu nilai-nilai pekerjaan. Perasaan tersebut dapat muncul ketika; pekerjaan sesuai dengan posisi yang diharapkan oleh karyawan yang dapat memberikan pembelajaran dan menantang (Gibson et al., 2012). Abbasi (2015) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan atau perasaan individu terhadap pekerjaannya dan juga perasaan tersebut didasarkan pada persepsi kepuasan individu. Teori ekuitas mengatakan bahwa karyawan menimbang apa yang mereka masukkan ke dalam situasi kerja (input) terhadap apa yang mereka dapatkan darinya (hasil) dan kemudian membandingkan rasio input-hasil mereka dengan rasio input-hasil dari orang lain yang relevan (Robbins & Judge, 2016). Herzberg menyimpulkan bahwa pemuas pekerjaan (motivator) terkait dengan konten pekerjaan dan bahwa ketidakpuasan kerja (faktor *hygiene*) terkait dengan konteks pekerjaan. Faktor *hygiene* mereka tidak 'memotivasi/memuaskan' melainkan 'mencegah ketidakpuasan'. Faktor-faktor ini berkaitan dengan konteks pekerjaan seperti, Kebijakan Perusahaan, Administrasi, Supervisi, Gaji, Hubungan Interpersonal, Supervisor, dan Kondisi Kerja (Luthans, 2009).

Tabel 6: Kompensasi pada dosen tetap PTS di Kabupaten Garut

No	Indikator	Indeks Skor	Kriteria
Kesesuaian kompensasi dengan harapan			
1.	Saya merasakan kompensasi yang diterima memenuhi kebutuhan	3.07	Baik
2.	Saya merasakan kompensasi yang diterima dapat memenuhi keinginan	3.13	Baik
Kesesuaian kompensasi dengan pekerjaan			

No	Indikator	Indeks Skor	Kriteria
3.	Saya merasakan kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	3.13	Baik
4.	Saya merasakan kompensasi saat ini sesuai dengan jabatan saya	3.22	Baik
	Kompensasi	3.15	Baik

Berdasarkan tabel 6, dapat dilihat dari kompensasi yang telah diberikan organisasi pada dosen perguruan tinggi swasta di Kabupaten Garut sudah baik. Dalam hal ini dapat terlihat bahwa dosen merasakan kepuasan atas kompensasi yang diterima karena dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya sehingga kompensasi yang diterima sudah cukup, serta dapat dilihat bahwa kesesuaian kompensasi dengan pekerjaan sudah dirasakan bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, serta merasakan bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan jabatan akademik para dosen. Hasil ini sesuai dengan teori motivasi dan kepuasan kerja yang paling komprehensif (Robbins & Judge, 2016). Teori ini menjelaskan bahwa motivasi adalah produk dari tiga faktor: seberapa besar seseorang menginginkan imbalan (kelayakan), satu perkiraan kemungkinan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang berhasil (harapan), dan satu perkiraan bahwa kinerja akan menghasilkan. Didukung juga oleh teori Maslow mengidentifikasi lima tingkatan dalam hierarki kebutuhannya: Kebutuhan fisik: (makanan, sandang, papan, seks), Kebutuhan keamanan: (perlindungan fisik). Teori ini didasarkan pada apa yang memotivasi orang di tempat kerja yaitu, mengidentifikasi kebutuhan, dorongan dan insentif/tujuan dan prioritas mereka oleh individu untuk mendapatkan kepuasan dan dengan demikian bekerja secara efektif (Luthans, 2009).

Tabel 7: Peluang promosi pada dosen tetap PTS di Kabupaten Garut

No	Indikator	Indeks Skor	Kriteria
	Peluang untuk meningkatkan karir		
1.	Saya merasakan dengan pekerjaan saat ini dapat memberikan karir dimasa depan	3.11	Baik
2.	Saya merasakan dengan pekerjaan saat ini dapat mencapai karir tertinggi	3.20	Baik
	Peluang promosi	3.16	Baik

Berdasarkan tabel 7, dapat dilihat dari peluang promosi yang ada di perguruan tinggi swasta di Kabupaten Garut sudah baik. Dalam hal ini dosen merasakan bahwa dengan pekerjaan saat ini dapat meningkatkan karir dimasa yang akan datang sehingga dan dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini dapat mencapai karir tertinggi seperti halnya dalam kenaikan jabatan. Maka dari itu hal tersebut akan berdampak pada tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh dosen tetap sehingga dosen dapat memberikan kinerja yang terbaik setelah kepuasan telah dipenuhi.

Tabel 8: Pengawasan pada dosen tetap PTS di Kabupaten Garut

No	Indikator	Indeks Skor	Kriteria
	Aturan yang jelas		
1.	Saya merasakan adanya aturan pekerjaan yang dapat dilaksanakan	3.13	Baik
2.	Saya merasakan dengan aturan yang ada dapat menyelesaikan pekerjaan	3.12	Baik
	Pengawasan langsung dari pimpinan		

No	Indikator	Indeks Skor	Kriteria
3.	Saya merasakan pimpinan selalu melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan	3.16	Baik
4.	Saya merasakan pimpinan selalu melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan	3.13	Baik
	Pengawasan	3.14	Baik

Berdasarkan tabel 8, dapat dilihat dari peluang promosi yang ada di perguruan tinggi swasta di Kabupaten Garut sudah baik. Dalam hal ini dapat terlihat bahwa dosen merasakan adanya aturan yang dapat dilaksanakan dan aturan yang dapat menyelesaikan pekerjaan. Dukungan organisasi terhadap munculnya perilaku kerja karyawan sangat dibutuhkan. Dukungan tersebut dapat menumbuhkan rasa kepercayaan karyawan terhadap organisasi mengenai kontribusi dan rasa kepedulian akan kesejahteraan (Robbins & Judge, 2017). Perasaan tersebut dapat muncul ketika pengawasan yang baik dari pimpinan (Gibson et al., 2012). Teori X & Y Setelah melihat cara manajer berurusan dengan karyawan, sejalan dengan teori McGregor menyatakan bahwa ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan, kebanyakan orang harus dipaksa, dikendalikan, diarahkan, dan diancam dengan hukuman agar mereka bekerja untuk organisasi. Orang akan melatih pengarahannya sendiri dan pengendalian diri dalam mencapai tujuan yang berkomitmen. Tingkat komitmen terhadap tujuan sebanding dengan ukuran imbalan yang terkait dengan pencapaian (Fanggidae et al., 2016; Luthans, 2009).

Tabel 9: Lingkungan kerja pada dosen tetap PTS di Kabupaten Garut

No	Indikator	Indeks Skor	Kriteria
	Sarana yang mendukung		
1.	Saya merasakan tersedianya sarana yang mendukung pekerjaan	3.12	Baik
2.	Saya merasakan memperoleh dukungan alat- alat yang digunakan ketika bekerja	3.13	Baik
	Rekan kerja yang mendukung		
3.	Saya merasakan motivasi dari rekan kerja	3.13	Baik
	Lingkungan kerja	3.16	Baik

Berdasarkan tabel 9, dapat dilihat dari lingkungan kerja yang ada di perguruan tinggi swasta di Kabupaten Garut sudah baik. Dalam hal ini dapat terlihat bahwa dosen merasakan bahwa ketika melaksanakan pekerjaan adanya sarana yang mendukung sehingga dapat memudahkan dosen dalam melaksanakan tugasnya selain sarana yang mendukung terdapat juga alat-alat yang tersedia. Selain itu rekan kerja yang mendukung bahwa dosen merasakan adanya motivasi oleh rekan kerja dimana motivasi yang diberikan dapat menumbuhkan semangat sehingga dosen tersebut merasakan adanya kepuasan kerja. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja, akan merasakan kebahagiaan dengan selalu tersenyum, saling mendukung satu sama lain, memberikan pelayanan pada konsumen dengan baik, dan bersikap selalu positif akan lebih produktif (McShane & Von Glinow, 2018). Dukungan tersebut dapat menumbuhkan rasa kepercayaan karyawan terhadap organisasi mengenai kontribusi dan rasa kepedulian akan kesejahteraan (Robbins & Judge, 2015). Keterlibatan dalam aktivitas organisasi memungkinkan untuk terjalin keterhubungan dengan tim dan rekan kerja yang mendukung, kaitannya dengan *engagement* memiliki dampak signifikan terhadap kinerja (Ismail et al., 2019; J., 2014). Perasaan tersebut dapat muncul ketika; pekerjaan sesuai dengan posisi yang diharapkan oleh karyawan

yang dapat memberikan pembelajaran dan menantang; bayaran dengan jumlah yang diterima dan juga layak; adanya peluang promosi untuk kemajuan karir dalam pekerjaannya; pengawasan yang baik dari pimpinan; serta rekan kerja yang ramah, suportif dan juga kompeten (Gibson et al., 2012).

5 Simpulan dan Saran

Kepuasan pada dosen tetap perguruan tinggi swasta di Kabupaten Garut sudah baik, dengan adanya pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan, kesesuaian kompensasi yang diberikan, peluang dalam meningkatkan karir dan lingkungan kerja dan adanya pengawasan langsung dari pimpinan serta sarana dan prasarana dan rekan kerja yang mendukung.

Implikasi untuk organisasi bahwa menjadi suatu hal yang penting untuk menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja dosen agar tetap mampu menunjukkan kinerja yang baik untuk organisasi. Terutama bagaimana organisasi perlu untuk memberikan support terhadap dosen dengan pemberian tugas-tugas yang membuat dosen merasa tertantang, sehingga tidak merasakan adanya kejenuhan dalam bekerja. Salah satunya adalah memberikan tugas-tugas yang sesuai dengan kemampuan, keahlian dan bakat minat yang dimilikinya.

Daftar Pustaka

- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., & Borgogni, L. (2018). *Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. Career Development International, 23*(1), 33–47.
- Fanggidae, R. E., Suryana, Y., Efendi, N., & Hilmiana. (2016). *Effect of a Spirituality Workplace on Organizational Commitment and Job Satisfaction (Study on the Lecturer of Private Universities in the Kupang City -Indonesia). Procedia - Social and Behavioral Sciences, 219*(December 2015), 639–646.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly Jr, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Orgaizations Behavior, Structure, Processes* (L. H. Spell (ed.); Fourteenth). McGraw-Hill.
- Ismail, H. N., Iqbal, A., & Nasr, L. (2019). *Employee engagement and job performance in Lebanon: the mediating role of creativity. International Journal of Productivity and Performance Management, 68*(3), 506–523.
- J., A. (2014). *Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. International Journal of Productivity and Performance Management, 63*(3), 308–323.
- Luthans, F. (2009). *Organizational Behavior. In Hospital Administration* (Twelfth Ed). McGraw-Hill.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. Y. (2018). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge. Global Reality (8th) Edition. In McGraw-Hill.*
- Mengko, S. M. H., & Sambeka, V. L. (2018). Pengaruh spiritualitas kerja terhadap kepuasan kerja dosen Politeknik Negeri Manado. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 6*(1), 76.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. A., & Wright, P. M. (2016a). *Fundamental of Human Resource Management : Gaining A Competitive Advantage.*
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2016b). *Human resource management. In Human Resource Management.*
- Rino, Yuniarsih, T., Suwatno, Kusnendi, & Syahrizal. (2020). Perilaku Organisasi: Memahami Perilaku Kewargaan Organisasional Untuk Kinerja Unggul. Refika Aditama.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational behavior. In The Curated Reference*

- Collection in Neuroscience and Biobehavioral Psychology* (15th ed.). Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior, Seventeenth Edition, Global Edition*. Pearson Education Limited, 747.
- Supriyadi, N. Y., & Sarino, A. (2019). Kunci untuk meningkatkan kinerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(1), 55.
- Webometrics.info. (2015). *Welcome to Ranking Web of Universities | Ranking Web of Universities*.