

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Dosen Tidak Tetap pada Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Valentino Orlando Febrian, Bowo Santoso

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

21012010251@student.upnjatim.ac.id, bowo.santoso.mnj@upnjatim.ac.id

ABSTRACT

The satisfaction of non-permanent lecturers at the University of 17 August 1945 Surabaya due to the work environment and competence is the study of this research. With 57 non-permanent lecturers in the population, this research uses a quantitative and limited approach using saturated samples. By using data collection techniques through a Likert scale questionnaire, the data were analyzed using Partial Least Square (PLS) to measure the outer and inner models. The results of this study indicate that the Work Environment has a positive and significant influence on job satisfaction, while competence has a negative and insignificant influence on job satisfaction. This means that job satisfaction will be higher if an institution has a more conducive work environment, competence is one aspect of professionalism, but not all make someone feel more satisfied in working.

Keywords: Job Satisfaction; Competence; Work Environment

ABSTRAK

Kepuasan Dosen Tidak Tetap di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya akibat lingkungan kerja dan kompetensi menjadi kajian penelitian ini. Dengan 57 Dosen Tidak Tetap dalam populasi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan terbatas menggunakan sampel jenuh. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuisioner skala likert, data dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS) untuk mengukur outer dan inner model. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompetensi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa kepuasan kerja akan lebih tinggi apabila suatu institusi memiliki lingkungan kerja yang lebih kondusif, kompetensi merupakan salah satu aspek dari profesionalitas, namun tidak semua membuat seseorang merasa lebih puas dalam bekerja.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Kompetensi; Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Pendidikan tinggi memegang peranan vital sebagai pilar utama dalam pembangunan bangsa dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, keberadaan dan reputasi sebuah universitas sangat ditentukan oleh kualitas pengajaran dan pembelajaran, penelitian, serta kegiatan pengabdian masyarakatnya. Undang-Undang Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 mengharuskan lembaga pendidikan tinggi untuk melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi. Ujung tombak pelaksanaan Tridharma adalah dosen, sehingga kinerja, dedikasi, dan kesejahteraannya menjadi faktor utama penentu pencapaian visi dan misi lembaga Pendidikan (Hasibuan, M. S.

P. (2016)). Dosen bukan hanya penyampai pengetahuan; mereka juga agen perubahan yang bertanggung jawab atas pengembangan ilmu pengetahuan dan pemberdayaan masyarakat, sebagaimana dinyatakan dalam konsep kewargaan akademik (Barnett, R. (2000)).

Sebagai salah satu perguruan tinggi swasta terkemuka di Jawa Timur, Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG) Surabaya telah berusaha secara konsisten untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Salah satu komponen penting dalam struktur staf pendidikan adalah dosen tidak tetap. Keterlibatan dosen tidak tetap juga merupakan strategi institusi untuk memperkaya basis pengetahuan dengan membawa praktisi ahli dan juga untuk mengatasi rasio dosen-mahasiswa yang ideal. Menurut data internal kepegawaian UNTAG Surabaya per tahun 2024, secara keseluruhan terdapat 374 tenaga pendidik yang aktif mengajar di lingkungan universitas. Dari total keseluruhan populasi tersebut, sebanyak 57 orang (mencakup sekitar 15,24%) di antaranya berstatus sebagai dosen tidak tetap.

Pemilihan dosen tidak tetap sebagai subjek penelitian ini didasari oleh dinamika status kepegawaian yang memiliki tantangan berbeda dibandingkan dosen tetap, terutama yang berkaitan dengan stabilitas kerja, fasilitas, dan pengakuan profesional (Arsania, R. F., & Salabi, A. S. (2024)). Perbedaan kondisi ini dinilai sangat rentan memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih dalam bagaimana faktor lingkungan kerja dan kompetensi dapat mengoptimalkan kepuasan kerja dosen tidak tetap di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Status kepegawaian yang berbeda dengan dosen tetap seringkali menimbulkan isu-isu sensitif terkait hak, kewajiban, dan tingkat keterikatan emosional terhadap institusi. Salah satu isu krusial yang dapat memengaruhi keberlangsungan dan kualitas kontribusi mereka adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif dan menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, F. (2011)). Definisi ini didukung oleh para ahli lain, yang menyatakannya sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Amavisca, A., & Sukamo, G. (2023)) atau keadaan emosional yang menyenangkan/tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka (Handoko, T. H. (2014)). Dosen yang merasa puas cenderung lebih termotivasi, memiliki komitmen yang lebih tinggi, dan menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Sebaliknya, dosen yang tidak puas berpotensi menunjukkan tingkat absensi yang tinggi, niat untuk pindah (*turnover intention*) yang besar, dan kinerja yang kurang maksimal. Fenomena ini didukung oleh model *Job Demands-Resources (JD-R)* yang menyatakan bahwa ketika sumber daya pekerjaan (seperti dukungan atasan atau lingkungan kerja) rendah, individu akan mengalami kelelahan dan kepuasan kerja menurun, yang pada akhirnya memicu *turnover intention* (Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017)).

Secara empirik, peningkatan kualitas Lingkungan Kerja Fisik sangat penting untuk dibahas karena dapat menciptakan Lingkungan Kerja yang lebih kondusif. Berdasarkan observasi peneliti dilapangan pada objek penelitian, penyediaan

fasilitas meja khusus untuk Dosen Tidak Tetap diharapkan dapat menciptakan atmosfer yang lebih kondusif untuk pengarsipan, persiapan bahan ajar, dan penilaian tugas mahasiswa, dibandingkan dengan sistem meja bersama yang ada saat ini. Ketidaknyamanan dengan fasilitas fisik maupun non-fisik terbukti menjadi elemen krusial yang menurunkan kepuasan pendidik, sebagaimana dikemukakan dalam penelitian Wahyu et al. (2021) dan Pangarso dan Ramadhyanti (2015).

Mengingat dosen tidak tetap tersebar di berbagai unit dan fakultas di lingkungan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, karakteristik lingkungan kerja secara alami memiliki perbedaan di masing-masing penempatan. Setiap fakultas tentu memiliki dinamika operasional, ketersediaan fasilitas spesifik, serta iklim kerja subordinat yang unik. Meskipun demikian, penelitian ini didesain untuk menangkap persepsi secara universal di tingkat institusi. Oleh karena itu, pengukuran lingkungan kerja di dalam instrumen kuesioner tidak membahas perbedaan mendetail di tiap fakultas secara spesifik, melainkan difokuskan pada pemenuhan hal-hal yang bersifat umum dan esensial. Aspek umum tersebut mencakup kelayakan fasilitas penunjang pengajaran yang standar, kenyamanan ruang kerja secara umum, kejelasan rincian tugas, serta kualitas hubungan interpersonal dengan atasan dan sesama rekan kerja. Pendekatan ini dipilih agar hasil penelitian dapat digeneralisasi untuk memberikan evaluasi dan gambaran yang komprehensif mengenai kondisi lingkungan kerja universitas secara keseluruhan.

Penelitian ini mengidentifikasi tiga faktor kunci yang diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan dosen tidak tetap. Pertama, Lingkungan Kerja (X1). Lingkungan kerja mencakup semua aspek fisik dan non-fisik di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas. Peneliti lain mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang efektif dan kondusif akan mampu memberikan rasa kenyamanan sehingga dapat mempengaruhi karyawan.

Permasalahan terkait lingkungan kerja ini bukan hanya sekadar isu hipotetis. Temuan awal dalam penelitian lain di konteks perguruan tinggi, seperti yang dilaporkan oleh Haq et al. (2021), juga mengidentifikasi melalui observasi bahwa "lingkungan kerja di UMT masih perlu untuk ditingkatkan, demikian juga dengan kepuasan kerja dosen masih perlu ditingkatkan". Hal ini memperkuat dugaan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, merupakan variabel krusial yang memengaruhi kepuasan dosen. Sebaliknya, lingkungan yang kondusif, aman, dan suportif diduga kuat dapat meningkatkan kepuasan kerja, sejalan dengan penelitian Rosnaini et al. (2022) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Lebih lanjut, selain Lingkungan Kerja, Kompetensi (X2) juga menjadi hal yang dibahas. Spencer dan Spencer (1993) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal dengan kinerja yang efektif atau superior. Dosen yang merasa dirinya kompeten, menguasai materi, mampu mengelola kelas dengan baik, dan dihormati oleh mahasiswa, akan memiliki

efikasi diri yang tinggi. Perasaan mampu dan berhasil dalam menjalankan tugas merupakan sumber kepuasan intrinsik yang paling penting. Penelitian Cempena (2013) pada konteks dosen swasta di Surabaya juga menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja mereka. Artinya, ketika universitas memberikan pelatihan dan kesempatan pengembangan profesional, secara tidak langsung mereka juga sedang meningkatkan kepuasan kerja dosen-dosennya.

TINJAUAN LITERATUR

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah salah satu konsep sentral yang paling banyak dipelajari di bidang perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Konsep ini mengacu pada sikap atau perasaan umum seseorang terhadap karyanya, yang merupakan hasil penilaian menyeluruh terhadap sejumlah aspek karyanya. Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif terhadap suatu pekerjaan yang diperoleh seseorang dari evaluasi karakteristik tertentu dari pekerjaan tersebut. Definisi ini menyiratkan bahwa kepuasan kerja bukanlah satu kesatuan, namun merupakan penjumlahan kompleks dari komponen-komponen pekerjaan yang berbeda.

Definisi dari Luthans (2011) mengatakan bahwa, “definisi dari kepuasan kerja adalah seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting dalam pekerjaan mereka”. Dengan demikian, setiap perolehan, kepuasan kerja dan pengukuran, bersifat sangat subjektif dan sangat bergantung pada seberapa tinggi nilai, kebutuhan, dan penghargaan yang dimiliki setiap orang. Menurut Sapar (2022). pengertian lain dari kepuasan kerja adalah, “adalah perasaan yang dimiliki karyawan mengenai seberapa jauh pekerjaan mereka memberikan keadaan yang berpose secara emosional positif atau sebaliknya” sedangkan menurut Rizaldi dan Santoso (2024) “ini adalah keadaan yang bersifat psikologis yang menggembirakan yang dirasakan karyawan di tempat kerja setelah kebutuhan mereka terpenuhi” serta keadaan emosional yang positif dan negatif yang dimiliki dan karyawan mengedlook pekerjaan mereka (Handoko, 2014). Misalnya, seorang dosen, mungkin, merasa sangat puas karena diapresiasi oleh dosen tidak setinggi dosen tetap, melainkan tegas dari imbalannya.

Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini diadaptasi dari model *Job Descriptive Index* (JDI) yang dijabarkan menjadi lima dimensi utama, yaitu: kepuasan terhadap tugas mengajar yang dinilai dari seberapa menarik dan menantang tugas tersebut; kepuasan terhadap honorarium berdasarkan persepsi keadilan dan kecukupan imbalan; peluang pengembangan karir yang mencakup kesempatan pelatihan atau perbaikan kontrak; kualitas hubungan dengan atasan terkait dukungan dan bimbingan; serta kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja yang dilihat dari aspek kenyamanan dan kerja sama tim.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari. Lingkungan kerja tidak hanya berbicara tentang aspek fisik, seperti ruang kelas atau fasilitas, tetapi juga mencakup aspek non-fisik atau psikologis, seperti hubungan interpersonal dan budaya kerja. Definisi serupa disampaikan oleh Nitisemito (2015) bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Rochmah, 2021). Penelitian oleh Rosnaini, dkk. (2022) secara tegas menegaskan bahwa lingkungan kerja yang dipersepsikan positif oleh karyawan akan cenderung meningkatkan tingkat kepuasan mereka secara signifikan. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang memberikan rasa nyaman dan mampu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Trisna dan Guridno, 2021).

Indikator pengukuran lingkungan kerja dapat diuraikan lebih spesifik meliputi pelaksanaan dan kemudahan akses pada fasilitas maupun sarana yang disediakan, relasi dan komunikasi dengan atasan, hubungan kerja sama dengan sesama rekan dosen, derajat kejelasan tugas dan tanggung jawab beserta prosedur kerjanya, serta deskripsi budaya kerja di lingkungan universitas. Sebagai contoh, lingkungan kerja fisik dapat berupa konfigurasi temperatur, kelembaban, pencahayaan, *noise*, sirkulasi udara, kebersihan, serta ketersediaan alat kerja yang memadai (Setiarini dan Kustini, 2022).

Kompetensi

Spencer dan Spencer (1993) mendefinisikan kompetensi sebagai *"karakteristik dasar yang dimiliki seorang individu yang secara kausal berhubungan dengan kinerja unggul dalam suatu pekerjaan"*. Karakteristik ini bisa berupa motif, sifat kepribadian, konsep diri, keterampilan, atau sekumpulan pengetahuan. Dalam konteks akademis, penelitian oleh Cempena (2013) menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen. Temuan ini menunjukkan bahwa perasaan mampu dan kompeten dalam menjalankan tugas profesi merupakan sumber kepuasan intrinsik yang sangat penting. Dosen yang merasa dirinya ahli di bidangnya akan merasa lebih percaya diri dan puas.

Indikator untuk mengukur kompetensi dosen mencakup kompetensi pedagogik yang meliputi kemampuan merancang silabus, metode mengajar inovatif, dan sistem evaluasi yang adil; kompetensi profesional yang ditunjukkan melalui penguasaan materi kuliah, kemampuan meneliti, dan kontribusi publikasi ilmiah; kompetensi kepribadian yang tercermin dalam sikap profesional, integritas, tanggung jawab, dan keteladanan perilaku; serta kompetensi sosial yang berupa kemampuan berkomunikasi dengan mahasiswa, bekerja sama dengan rekan dosen, dan berinteraksi dengan masyarakat.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Dosen Tidak Tetap pada Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang berjumlah 57 dosen. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner yang didistribusikan secara personal kepada responden. Metode analisis menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan alat analisis Partial Least Square (PLS).

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Dosen Tidak Tetap pada Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

H2 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Dosen Tidak Tetap pada Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Tempat Bekerja

No.	Unit Tempat Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	UPT. Mata Kuliah Umum	25	43,9
2.	Fakultas Psikologi	3	5,3
3.	FIB	2	3,5
4.	FEB	8	14
5.	FTEIC	2	3,5
6.	FT	10	17,5
7.	FH	4	7
8.	FISIP	3	5,3
Total		57	100

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2026

Hasil dari tabel 1 diatas menunjukkan bahwa karakteristik unit tempat bekerja responden yang telah mengisi kuesioner ialah dari UPT. Mata Kuliah Umum sebanyak 25 responden dengan persentase 43,9%, temuan ini dinilai sangat logis karena unit tersebut memiliki peran strategis dalam mengampu mata kuliah wajib universitas bagi mahasiswa di seluruh fakultas, sehingga membutuhkan distribusi dosen tidak tetap yang lebih besar untuk menjaga rasio ideal. Disamping itu dalam hal menjaga kualitas pengajaran, UPT Mata Kuliah Umum mengadakan workshop koordinasi rutin setiap awal tahun ajaran baru, dan dalam hal mekanisme rekrutmen, secara spesifik seleksi formal hanya berlaku bagi rekrutmen dosen tetap, sementara itu juga terdapat dosen tidak tetap yang merupakan akademisi dari berbagai perguruan tinggi lain.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-laki	37	64,9
2.	Perempuan	20	35,1

Total	57	100
-------	----	-----

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2026

Hasil dari tabel 2 diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden yang telah mengisi kuesioner ialah laki-laki sebanyak 37 responden dengan persentase 64,9%, secara sosiokultural, dominasi ini masuk akal karena laki-laki sering kali memegang peran utama sebagai tulang punggung keluarga yang mendorong mereka untuk lebih aktif mencari peluang karier dan pendapatan tambahan di bidang akademis.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	< 30 tahun	2	3,5
2.	31 – 40 tahun	28	49,1
3.	41 – 50 tahun	21	36,8
4.	51 – 60 tahun	3	5,3
5.	> 60 tahun	3	5,3
Total		57	100

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2026

Hasil dari tabel 3 diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden yang telah mengisi kuesioner berumur < 30 tahun sebanyak 2 responden dengan persentase 3,5%, berumur 31 – 40 tahun sebanyak 28 responden dengan persentase 49,1%, berumur 41 – 50 tahun sebanyak 21 responden dengan persentase 36,8%, rentang usia tersebut merupakan masa produktif puncak bagi seorang akademisi untuk membangun portofolio penelitian dan mengumpulkan pengalaman mengajar profesional sebagai bekal pengembangan karier ke depan. Kelompok usia ini cenderung memiliki energi dan ambisi karier yang tinggi dalam menjalankan peran sebagai dosen tidak tetap dibandingkan dengan kelompok usia lainnya.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	S2 (Magister)	52	91,2
2.	S3 (Doktor)	5	8,8
Total		57	100

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2026

Hasil dari tabel 4 diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden yang telah mengisi kuesioner ialah dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 52 responden dengan persentase 91,2%, merupakan temuan yang sangat beralasan dan sesuai dengan standar kompetensi akademik. Hal ini dikarenakan adanya regulasi pemerintah yang menetapkan bahwa syarat minimal kualifikasi akademik untuk menjadi dosen di perguruan tinggi adalah lulusan program magister. Data ini secara eksplisit menunjukkan bahwa Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya telah memenuhi standar legal formal dalam rekrutmen dosen tidak tetapnya sehingga kualitas pengajarannya tetap terjamin sesuai standar nasional.

Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 5 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja (X1)

Kode	Pernyataan	Skor Jawaban					Total
		1	2	3	4	5	
X1.1	Pencahayaannya, sirkulasi udara, dan kebersihan di ruang kerja saya sangat memadai.	0	0	1	36	20	57
		0%	0%	1,75%	63,16%	35,09%	100%
X1.2	Fasilitas penunjang (seperti proyektor, internet) selalu tersedia dan berfungsi baik.	0	0	0	36	21	57
		0%	0%	0%	63,16%	36,84%	100%
X1.3	Saya memiliki hubungan interpersonal yang baik dan profesional dengan atasan.	0	0	2	35	20	57
		0%	0%	3,51%	61,40%	35,09%	100%
X1.4	Saya memiliki hubungan yang harmonis dan dapat berkolaborasi dengan baik bersama sesama rekan kerja.	0	0	1	36	20	57
		0%	0%	1,75%	63,16%	35,09%	100%
X1.5	Struktur organisasi dan rincian tugas pekerjaan saya terdefinisi dengan jelas.	0	0	2	38	17	57
		0%	0%	3,51%	66,67%	29,82%	100%

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 6, Indikator X1.1 (kondisi fisik ruang kerja) didominasi respon skor 4 sebesar 63,16% dan skor 5 sebesar 35,09%, menunjukkan responden merasa lingkungan kerja sudah memadai. Indikator X1.2 (fasilitas penunjang) memiliki respon terbanyak pada skor 4 sebesar 63,16%, menandakan fasilitas tersedia dan berfungsi baik. Indikator X1.3 (hubungan dengan atasan) mayoritas memilih skor 4 sebesar 61,40%, menunjukkan hubungan terjalin profesional. Serupa dengan itu, Indikator X1.4 (hubungan rekan kerja) didominasi skor 4 sebesar 63,16%, yang berarti hubungan kerja bersifat suportif. Terakhir, Indikator X1.5 (kejelasan tugas) memiliki respon tertinggi pada skor 4 sebesar 66,67%, menunjukkan rincian tugas telah terdefinisi dengan jelas.

Tabel 6 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Kompetensi (X2)

Kode	Pernyataan	Skor Jawaban					Total
		1	2	3	4	5	
X2.1	Saya mampu mengelola proses pembelajaran mahasiswa secara efektif (perencanaan, pelaksanaan, evaluasi).	0	0	1	33	23	57
		0%	0%	1,75%	57,89%	40,35%	100%
X2.2	Saya menguasai materi pembelajaran pada bidang ilmu saya secara luas dan mendalam.	0	0	1	35	21	57
		0%	0%	1,75%	61,40%	36,84%	100%
X2.3	Saya memiliki kepribadian yang arif, berwibawa, dan dapat menjadi teladan bagi mahasiswa.	0	0	4	32	21	57
		0%	0%	7,02%	56,14%	36,84%	100%
X2.4	Saya mampu berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan mahasiswa, sesama dosen, dan staf.	0	0	1	34	22	57
		0%	0%	1,75%	59,65%	38,60%	100%

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 7, Indikator X2.1 (pengelolaan pembelajaran) didominasi respon skor 4 sebesar 57,89% dan skor 5 sebesar 40,35%, menunjukkan responden mampu mengelola pembelajaran secara efektif. Indikator X2.2 (penguasaan materi) memiliki respon terbanyak pada skor 4 sebesar 61,40%, menandakan dosen menguasai bidang ilmunya secara mendalam. Indikator X2.3 (kompetensi kepribadian) mayoritas memilih skor 4 sebesar 56,14%, menunjukkan dosen memiliki kepribadian yang arif dan menjadi teladan. Terakhir, Indikator X2.4 (kompetensi sosial) didominasi skor 4 sebesar 59,65%, yang berarti dosen mampu berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif.

Tabel 7 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja (Y)

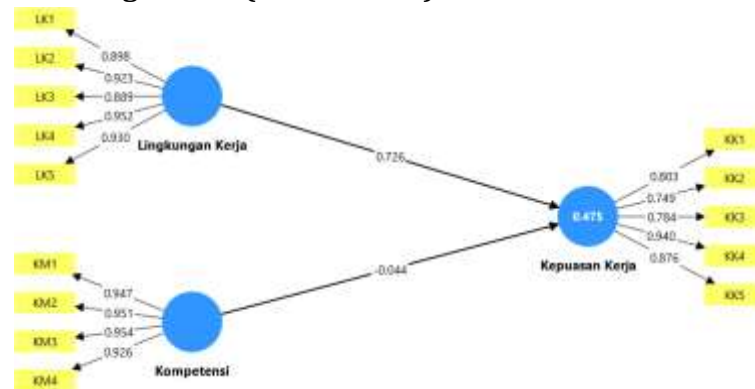
Kode	Pernyataan	Skor Jawaban					Total
		1	2	3	4	5	
Y.1		0	0	7	37	13	57

	Tugas-tugas dalam pekerjaan saya terasa menarik dan menantang.	0%	0%	12,28%	64,91%	22,81%	100%
Y.2	Saya merasa honorarium (gaji) yang saya terima adil dan sesuai dengan beban kerja.	0	5	11	35	6	57
		0%	8,77%	19,30%	61,40%	10,53%	100%
Y.3	Saya melihat adanya ketersediaan peluang untuk kemajuan karir di institusi ini.	0	3	13	36	5	57
		0%	5,26%	22,81%	63,16%	8,77%	100%
Y.4	Atasan saya mampu memberikan bimbingan teknis dan dukungan moral yang saya butuhkan	0	0	7	38	12	57
		0%	0%	12,28%	66,67%	21,05%	100%
Y.5	Saya merasa nyaman memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan saling mendukung.	0	0	2	42	13	57
		0%	0%	3,51%	73,68%	22,81%	100%

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 8, Indikator Y.1 (tugas pekerjaan) didominasi respon skor 4 sebesar 64,91%, menunjukkan responden merasa tugasnya menarik dan menantang. Indikator Y.2 (kepuasan honorarium) memiliki respon terbanyak pada skor 4 sebesar 61,40%, menandakan imbalan finansial dirasa adil sesuai beban kerja. Indikator Y.3 (peluang pengembangan karir) mayoritas memilih skor 4 sebesar 63,16%, menunjukkan adanya persepsi kesempatan untuk kemajuan karir. Serupa dengan itu, Indikator Y.4 (dukungan atasan) didominasi skor 4 sebesar 66,67%, yang berarti atasan mampu memberikan bimbingan yang dibutuhkan. Terakhir, Indikator Y.5 (hubungan rekan kerja) memiliki respon tertinggi pada skor 4 sebesar 73,68%, menunjukkan rekan kerja dianggap ramah dan suportif.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)



Sumber : Olah data peneliti (2025)

Gambar 1 Outer Model dengan nilai Factor Loading dan nilai Outer Loading terbesar

Gambar *outer model* di atas memperlihatkan estimasi model yang mencakup nilai *factor loading* di atas panah indikator dan koefisien jalur (*path coefficients*) yang menghubungkan variabel eksogen dengan endogen. Data menunjukkan bahwa indikator dengan nilai T-Statistic tertinggi yaitu variabel LK4 (0,952) dan KM3 (0,954).

Tabel 8 Outer Loading

Hubungan Indikator	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1.1 <- X1	0.898	0.900	0.038	23.711	0.000
X1.2 <- X1	0.923	0.922	0.043	21.512	0.000
X1.3 <- X1	0.889	0.891	0.041	21.479	0.000
X1.4 <- X1	0.952	0.954	0.018	51.747	0.000
X1.5 <- X1	0.930	0.930	0.028	32.778	0.000
X2.1 <- X2	0.947	0.945	0.037	25.500	0.000
X2.2 <- X2	0.951	0.954	0.030	31.687	0.000
X2.3 <- X2	0.954	0.954	0.030	31.487	0.000
X2.4 <- X2	0.926	0.925	0.041	22.345	0.000
Y.1 <- Y	0.803	0.802	0.090	8.947	0.000
Y.2 <- Y	0.749	0.739	0.090	8.307	0.000
Y.3 <- Y	0.784	0.771	0.093	8.457	0.000
Y.4 <- Y	0.940	0.938	0.020	46.728	0.000
Y.5 <- Y	0.876	0.879	0.036	24.067	0.000

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* > 0,70. Nilai *loading* terendah adalah pada indikator KK2 (0,749) dan tertinggi pada KM3 (0,954). Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid.

Tabel 9 *Cross Loading*

Indikator	Kepuasan Kerja (Y)	Kompetensi (X2)	Lingkungan Kerja (X1)	Keterangan
KK1	0.803	0.664	0.690	Valid
KK2	0.749	0.166	0.358	Valid
KK3	0.784	0.279	0.386	Valid
KK4	0.940	0.506	0.633	Valid
KK5	0.876	0.561	0.653	Valid
KM1	0.483	0.947	0.798	Valid
KM2	0.598	0.951	0.861	Valid
KM3	0.580	0.954	0.773	Valid
KM4	0.474	0.926	0.758	Valid
LK1	0.686	0.881	0.898	Valid
LK2	0.576	0.871	0.923	Valid
LK3	0.567	0.697	0.889	Valid
LK4	0.671	0.728	0.952	Valid
LK5	0.647	0.710	0.930	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 10, terlihat bahwa nilai *loading factor* setiap indikator terhadap variabel konstruksinya (angka yang dicetak tebal) lebih besar dibandingkan nilai *loading* terhadap variabel lain. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memenuhi syarat validitas diskriminan yang baik.

Tabel 10 *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	AVE (>0.5)
Lingkungan Kerja (X1)	0.844
Kompetensi (X2)	0.892
Kepuasan Kerja (Y)	0.694

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengujian, nilai *Average Variance Extracted (AVE)* pada seluruh variabel tercatat di atas 0,5. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap variabel telah memenuhi kriteria validitas yang baik.

Tabel 11 *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability (>0.7)
Lingkungan Kerja (X1)	0.964
Kompetensi (X2)	0.971
Kepuasan Kerja (Y)	0.918

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2026

Dikarenakan nilai *composite reliability* pada setiap variabel tercatat lebih besar dari 0,7, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat reliabilitas yang memadai.

Tabel 12 Latent Variabel Correlations

Variabel	Lingkungan Kerja (X1)	Kompetensi (X2)	Kepuasan Kerja (Y)
Lingkungan Kerja (X1)	1.000	0.846	0.689
Kompetensi (X2)	0.846	1.000	0.571
Kepuasan Kerja (Y)	0.689	0.571	1.000

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2026

Korelasi antar variabel laten dinilai untuk mengetahui kekuatan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dalam model. Nilai koefisien korelasi yang semakin mendekati angka 1 menunjukkan adanya hubungan yang semakin erat dan kuat antar variabel tersebut.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Tabel 13 R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.475	0.455

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 14 dapat diketahui bahwa Nilai R-Square untuk variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,475. Hal ini berarti variabilitas Kepuasan Dosen Tidak Tetap dapat dijelaskan oleh variabilitas Lingkungan Kerja dan Kompetensi sebesar 47,5%, sedangkan sisanya (52,5%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini.

Pengujian Hipotesis

Tabel 14 Hasil Uji Hipotesis

Hubungan Indikator	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 <- Y	0.726	0.720	0.179	4.047	0.000
X2 <- Y	-0.044	-0.033	0.191	0.228	0.410

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 15 dapat diketahui bahwa H1: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dengan *path coefficient* sebesar 0,726. Lalu nilai t statistik sebesar 4,047 (lebih besar dari 1,96) yang menandakan hasilnya signifikan, dan diperkuat dengan *p values* sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) yang berarti hipotesis tersebut dapat diterima. H2: Kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan *path coefficient* sebesar -0,044. Lalu nilai t statistik sebesar

0,228 (lebih kecil dari 1,96) yang menandakan hasilnya tidak signifikan, dan diperkuat dengan *p values* sebesar 0,410 (lebih besar dari 0,05), yang berarti hipotesis tersebut tidak dapat diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, ditemukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tidak Tetap pada Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang berarti lingkungan kerja berkontribusi dapat meningkatkan kepuasan kerja dosen tidak tetap.

Analisis yang lebih mendalam pada hasil uji *outer model* memperlihatkan bahwa indikator dengan nilai T-Statistic tertinggi X1.4, yaitu "*Saya memiliki hubungan yang harmonis dan dapat berkolaborasi dengan baik bersama sesama rekan kerja*", merupakan indikator pembentuk variabel Lingkungan Kerja yang paling dominan. Fakta statistik ini membuktikan bahwa dari seluruh elemen lingkungan kerja yang ada, aspek relasi sosial dan iklim kekeluargaan antardosen adalah faktor yang paling dirasakan kehadirannya.

Hal ini sejalan dengan Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*) dari Herzberg yang menempatkan hubungan interpersonal sebagai faktor *hygiene* yang mutlak dipenuhi guna mencegah ketidakpuasan pendidik. Secara empiris, hasil penelitian ini memperkuat temuan Pangarso dan Ramadhanti (2015) serta Wahyu et al. (2021) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja non-fisik, khususnya iklim kerja yang harmonis dan kolaboratif, memberikan kontribusi yang sangat signifikan dalam menciptakan kepuasan kerja pada profesi akademisi. Bagi dosen tidak tetap, keberadaan lingkungan kerja yang suportif secara sosial menjadi kompensasi psikologis yang sangat berharga untuk mempertahankan kenyamanan dan dedikasi mereka.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, ditemukan bahwa Kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tidak Tetap pada Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Dengan hasil tersebut mengartikan bahwasanya variabel kompetensi tidak dapat berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja dosen tidak tetap.

Hasil yang tidak signifikan ini memberikan sebuah temuan yang sangat menarik jika dikaitkan dengan hasil uji *outer model*. Data menunjukkan bahwa indikator dengan nilai T-Statistic tertinggi X2.3, yaitu "*Saya memiliki kepribadian yang arif, berwibawa, dan dapat menjadi teladan bagi mahasiswa*", yang berasal dari indikator kompetensi. Pada prakteknya, determinan kepuasan seseorang lebih dipengaruhi kondisi kerja itu sendiri daripada karakter personal. Dengan kata lain, dosen tidak tetap sering kali tidak memiliki keterkaitan yang mendalam pada instansi

dan menganggap pekerjaan sebagai aktivitas tambahan, karenanya masuk akal jika kompetensi kepribadian tidak menjadi determinan.

Hasil penelitian ini memberikan temuan empiris yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Cempena (2013) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, temuan ini memberikan kebaruan bahwa pada konteks Dosen Tidak Tetap, peningkatan kemampuan individu tidak otomatis menciptakan kepuasan kerja tanpa adanya dukungan eksternal atau fasilitas yang memadai dari institusi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan PLS untuk menguji pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Dosen Tidak Tetap maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Lingkungan Kerja memiliki hasil positif dan signifikan atau lingkungan kerja memiliki kontribusi yang baik bagi kepuasan kerja Dosen Tidak Tetap pada Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Dengan semakin nyaman dan suportif lingkungan kerja yang dirasakan oleh para dosen, maka kepuasan kerja mereka akan semakin tinggi.
2. Kompetensi memiliki hasil berpengaruh negatif dan tidak signifikan atau kompetensi tidak memiliki kontribusi yang baik bagi kepuasan kerja Dosen Tidak Tetap pada Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Dengan semakin tingginya kompetensi yang dimiliki, maka tidak memberikan dampak terhadap kepuasan kerja dosen tidak tetap.

DAFTAR PUSTAKA

- Amavisca, A., dan Sukarno, G. (2023). Analisis Pengembangan Karir, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Dreams Tour dan Travel. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), 9-14.
- Arsania, R. F., & Salabi, A. S. (2024). Dampak Keberadaan Dosen Tidak Tetap Terhadap Perkembangan Institusi Perguruan Tinggi: Kajian Pada Aspek Akademik dan Manajerial. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis*, 3(2).
- Bakker, A. B., dan Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Bakker, A. B., dan Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Barnett, R. (2000). *Realizing the University in an Age of Supercomplexity*. Buckingham: Society for Research into Higher Education dan Open University Press.
- Cempena, I. B. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Swasta di Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1189–1200.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295(2), 295–336.

- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., dan Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184.
- Erlinda, N., & Sawitri, D. K. (2025). The Study of Job Satisfaction: Exploring Work-Life Balance, Job Stress, and Burnout. *DIJEMSS (Dinasti International Journal of Education Management And Social Science)*, 6(5), 4111-4120.
- Etikan, I., Musa, S. A., dan Alkassim, R. S. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1-4.
- Fadli, A., Adriansyah, M. A., dan Rahmah, D. D. N. (2022). Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(1), 163-172.
- Fianta, S. P., Adiwati, M. R., dan Iryanti, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Selama Pandemi Covid-19 Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(2), 543-552.
- Firdaus, M., Pratama, R. Y., dan Sari, D. P. (2021). Metode Pengumpulan Data Kuesioner dalam Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 45-58.
- Geisser, S. (1974). A predictive approach to the random effect model. *Biometrika*, 61(1), 101-107.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (Edisi 4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, K., dkk. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dosen*. *Jurnal Manajemen*.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., dan Sarstedt, M. (2019). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Haq, S., Muttaqijn, M. I., dan Soeparto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(1), 46-54.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

- Ibarra, H. (1999). Provisional Selves: Experimenting with Image and Identity in Professional Adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44(4), 764–791.
- Isrofah, D. E., Adiwaty, M. R., & Evanthi, A. (2025). The Effect of Workload and Work Discipline On Organizational Commitment With Job Satisfaction As A Mediating Variable. *ePaper Bisnis: International Journal of Entrepreneurship and Management*, 2(2), 25-36.
- Jariyah, A., dan Swasti, R. (2022). Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 10(2), 205-214.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., dan Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407.
- Kinicki, A. J., McKee-Ryan, F. M., Schriesheim, C. A., dan Carson, K. P. (2002). Assessing the Construct Validity of the Job Descriptive Index: A Review and Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 14–32.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (4th ed.). New York: Guilford Publications.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Maharani, F. J., & Rini, H. P. (2024). Pengaruh Workload dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(Tahun terbit 2024).
- Muhson, A. (2022). *Aplikasi Structural Equation Modeling (SEM) dan Partial Least Square (PLS) untuk Penelitian Bisnis*. Deepublish.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nunnally, J. C., dan Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Pangarso, A., dan Ramadhyanti, V. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *Jurnal Kinerja*, 19(1), 58-72.
- Pratama, C. R. Y., dan Irbayuni, S. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yun Kargo Indonesia. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(4), 2150-2160.
- Pratama, I. W., dan Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi (JEMI)*, 30(02), 20-32.
- Prihartanto, T. A., dan Solichin, M. R. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Dosen di Universitas Muhammadiyah Gombong). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(2), 250-264.
- Putri, G. A. A. P., dan Dewi, I. G. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4153–4182.

- Rizaldi, M., dan Santoso, B. (2024). Analisis Work Life Balance, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Undaan. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Syariah*, 6(11), 7558-7570.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Rochmah, A. F., Santoso, B., & Iriyanti, E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Lingkungan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada UD Suwarlandono Art Di Tanggulangin. *JESYA (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1427–1442.
- Rosnaini, R., Arfah, A., dan Haeruddin, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Unit Pasar Pabaeng-Baeng Makassar. *Costing: Journal of Economic, Business and Accounting*, 5(2), 1269–1275.
- Sapar, S., dan Rumi, A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kecamatan Marusu Kabupaten Maros. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*, 22(1), 160-169.
- Schneider, B., Hanges, P. J., Smith, D. B., dan Salvaggio, A. N. (2003). Which Comes First: Employee Attitudes or Organizational Financial and Market Performance? *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 836–851.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, A. (2023). *Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS)*. CV. Adanu Abimata.
- Setiarini, A., dan Kustini, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bogor Dewi Sartika). *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 10(3), 427-436.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., dan Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Spencer, L. M., dan Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley dan Sons.
- Stone, M. (1974). Cross-validatory choice and assessment of statistical predictions. *Journal of the Royal Statistical Society: Series B (Methodological)*, 36(2), 111–147.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., dan Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.
- Sugito. (2025). Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Madiun. *Sibatik Journal*, 4(6), 631-642.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RdanD*. Bandung: Alfabeta.

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Vol 8 No 5 (2026) 2335 – 2353 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v8i5.11814

- Tamali, H., dan Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*.
- Trisna, I., dan Guridno, E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cipta Niaga Semesta Cabang Serang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 4(2), 127–137.
- Wahyu, E. E., Oktora, S. Y., dan Nurbaya, S. (2021). *Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 15-28.
- Wahyuni, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen (Studi di Universitas Merdeka Pasuruan). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), 1-15.