

## ANALISIS KEPUASAN KERJA DOSEN (STUDI KASUS PADA UNIVERSITAS PEKALONGAN)

Siti Nurhayati, Kamalina Din Jannah

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pekalongan

e-mail: nurhayati.ms99@gmail.com

### ABSTRACT

The aims of this research is to measuring the job satisfaction of lecturer in Pekalongan University. Job satisfaction has 4 indicators, there are satisfaction for the job itself; satisfaction for compensations; satisfaction for job environment ; and satisfaction for colleagues cooperation. The research require primary data, and data collection done with the list of questionnaire as an instrument. The population is all of lecturers at Pekalongan University that amounts 136 persons, and the sample take the amount of 80 lecturers that give responding to questionnaire. The analyze done with the Importance Performance Analysis (IPA) approach to measure the job satisfaction for lecturer. The result showed that lecturer job satisfaction generally has  $Tki = 73,90\%$ , by the highest Tki on the aspect "the job itself" (by the rate of  $Tki = 80\%$ ). The other result exhibited that 3 aspects have the lowest satisfy with Tki amount between  $60\%$  s/d  $69\%$ , and it means that management must increasing soon those aspects, there are : "salary in accordance with qualifying and skills; salary in accordance with workload; and communication that fun between leaders and the lecturer".

Keywords : job satisfaction; job itself; compensation; job environment; colleagues cooperation

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan aset yang mampu menumbuhkan organisasi dan senantiasa berusaha untuk beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis. Sumber daya manusia juga dituntut selalu dapat mengembangkan potensi dirinya, berorientasi pada visi, misi dan tujuan organisasi tempatnya bernaung.

Perguruan Tinggi sebagai salah satu organisasi yang bergerak di bidang pendidikan tidak lepas dalam membenahi kualitas dan meningkatkan kompetensi sumber daya yang dimilikinya, terutama tenaga pendidik atau yang sering

disebut dosen. Dosen tidak saja berperan hanya melakukan *transfer of knowledge* dan *transfer attitude* saja tetapi juga dapat berperan sebagai *agent of change* yang mampu membawa Perguruan Tinggi tersebut tumbuh dan berkembang. Peran dosen juga diharapkan mampu membangun masyarakat yang cerdas dari sebuah proses pendidikan yang dihasilkan.

Unsur pelaksana penting dalam sebuah perguruan tinggi adalah peran dosen untuk melakukan kegiatan tridharma perguruan tinggi, khususnya dharm pertama yaitu pendidikan. Perguruan tinggi sebagai organisasi yang mendayagunakan dosen dituntut mampu menyediakan

berbagai fasilitas kerja dan pelayanan yang bisa mendukung dalam pelaksanaan kerja. Hal itu diperlukan agar dosen dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan pada akhirnya mereka merasakan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan hal yang bersifat individual karena menyangkut “perasaan” seseorang. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu tersebut.

Tingkat kepuasan kerja merefleksikan perasaan senang seseorang dalam bekerja, dimana jika seseorang merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan berdampak pada kinerja yang baik pula. Oleh karena itu para pimpinan organisasi harus berusaha menyediakan berbagai aspek fasilitas yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik agar tercapai kepuasan kerja yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Mursinah dkk. (2012) menunjukkan bahwa faktor finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Nunung Yulastuti dan Pandoe Bimowati (<http://www.es.scribd.com>, diakses tanggal 23 Desember 2016) juga menunjukkan

bahwa gaji, pekerjaan, pimpinan, rekan kerja dan kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Aminah (2015) menunjukkan adanya variabel yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, yaitu variabel aktivitas kerja, pengawasan, promosi karir, hubungan dalam kelompok kerja dan kondisi kerja.

Dengan adanya perbedaan hasil penelitian tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut, maka penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan agar bisa mempertegas kembali faktor apa saja yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja, sebagai dasar untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja pada dosen Universitas Pekalongan.

Indikator kepuasan kerja dosen dalam penelitian ini dibatasi pada empat aspek yaitu (1) kepuasan terhadap pekerjaan, (2) kepuasan terhadap kompensasi, (3) kepuasan terhadap lingkungan kerja, dan (4) kepuasan terhadap kolega. Dengan demikian maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Bagaimana tingkat kepuasan dosen terhadap pekerjaan yang meliputi kesesuaian pekerjaan dengan kompetensi, pekerjaan menantang, pekerjaan tidak menimbulkan stress, dan pencapaian target pekerjaan ?

2. Bagaimana tingkat kepuasan dosen terhadap kompensasi yang meliputi kesesuaian gaji dengan pendidikannya, kesesuaian gaji dengan beban kerja, adanya tunjangan-tunjangan, sistem penggajian dan kenaikan gaji, serta sistem jenjang karir?
3. Bagaimana tingkat kepuasan dosen terhadap lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan keamanan kerja?
4. Bagaimana tingkat kepuasan dosen terhadap kolega yang meliputi pemberian kesempatan untuk mengembangkan karir, dukungan solusi atas masalah, komunikasi, instruksi pimpinan, dan kerjasama.

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengukur tingkat kepuasan dosen terhadap pekerjaan yang meliputi kesesuaian pekerjaan dengan kompetensi, pekerjaan menantang, pekerjaan tidak menimbulkan stress, dan pencapaian target pekerjaan
2. Untuk mengukur tingkat kepuasan dosen terhadap kompensasi yang meliputi kesesuaian gaji dengan pendidikannya, kesesuaian gaji dengan beban kerja, adanya tunjangan-tunjangan, sistem penggajian dan kenaikan gaji, serta sistem jenjang karir

3. Untuk mengukur tingkat kepuasan dosen terhadap lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan keamanan kerja
4. Untuk mengukur tingkat kepuasan dosen terhadap kolega yang meliputi pemberian kesempatan untuk mengembangkan karir, dukungan solusi atas masalah, komunikasi, instruksi pimpinan, dan kerjasama

Dosen adalah orang yang bekerja di perguruan tinggi dengan tugas utama “mengajar”. Sebagai bagian dari organisasi, dosen merupakan pelanggan internal dari perguruan tinggi, yang kebutuhannya harus dipenuhi agar mereka memperoleh kepuasan dalam bekerja.

Ada beberapa pendapat tentang kepuasan kerja, diantaranya adalah Davis dan Newstrom (1985:105) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Menurut Robbins (2003;78) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap

pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya dalam bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya.

Luthans (200: 230) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi penting dari kepuasan kerja yaitu: (1) Kepuasan kerja adalah respon emosional terhadap suatu situasi kerja. Ia tidak dapat dilihat namun hanya dapat disimpulkan keberadaannya, (2) Kepuasan seringkali ditentukan oleh sebaik apa hasil pekerjaan (*outcome*) memenuhi harapan, dan (3) Kepuasan kerja menggambarkan beberapa sikap yang berhubungan. Seseorang tidak akan mengatakan puas apabila merasa puas dalam bekerja, tetapi hal ini akan tercermin melalui sikapnya, misalnya dia akan semakin loyal terhadap organisasi. Bekerja dengan baik, berdedikasi tinggi pada organisasi, tertib dan mematuhi aturan yang ditetapkan serta sikap-sikap lain yang bersifat positif.

Menurut Robbins (2001: 163) kepuasan kerja merujuk pada sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi biasanya memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya sementara seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya biasanya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Selanjutnya, Burt dalam As'ad (2003: 12) mengemukakan pendapatnya

mengenai faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja antara lain:

1. Faktor hubungan antar karyawan antara lain hubungan antara manajemen dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi serta situasi kerja.
2. Faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, umur seseorang sewaktu bekerja, serta jenis kelamin.
3. Faktor-faktor luar, berhubungan dengan keadaan keluarga karyawan, rekreasi dan pendidikan.

Kepuasan kerja adalah bagian kepuasan hidup. Sifat lingkungan seseorang di luar pekerjaan mempengaruhi perasaan di dalam pekerjaan. Demikian juga halnya, karena pekerjaan merupakan bagian penting kehidupan, kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang. Terdapat ratusan karakteristik pekerjaan yang dipertimbangkan seorang pekerja, namun sekelompok karakteristik pekerjaan cenderung secara bersama-sama dievaluasi dengan cara yang sama.

Terdapat banyak faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, yang secara umum bisa dikelompokkan menjadi 6 faktor sebagaimana pendapat Luthans (1998) yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri, sejauh mana karyawan memandang pekerjaan-nya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan peluang untuk menerima tanggung jawab.
2. Upah atau gaji, merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat di mana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi.
3. Kesempatan untuk kenaikan jabatan dalam jenjang karir.
4. Supervisi, yakni kemampuan penyelia (pimpinan) untuk memberikan bantuan secara teknis maupun dukungan dalam pelaksanaan pekerjaan
5. Rekan kerja, merupakan suatu tingkatan di mana rekan kerja memberikan dukungan untuk bekerjasama dalam melaksanakan pekerjaan
6. Kondisi kerja, apabila kondisi fasilitas kerja karyawan baik akan membuat mereka mudah menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut William B. Werther dan Keith Davis yang dikutip oleh Hasibuan, Malayu P. (2002:119), mengemukakan bahwa: *“Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation.”*

Kompensasi juga bisa diartikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Sedangkan tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan, Malayu P. (2002) adalah sebagai berikut :

1. untuk membentuk ikatan kerjasama
2. untuk menciptakan kepuasan kerja
3. untuk pengadaan karyawan secara efektif
4. untuk memotivasi karyawan
5. untuk mengurangi *turn-over* karyawan

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2000) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut Robbins (2001), karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Robbin juga menambahkan bahwa keadaan fisik tempat kerja yang dikenakan pada kelompok oleh pihak-pihak eksternal mempunyai keterkaitan.

Orang-orang mendapatkan lebih dari sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari pekerjaan mereka. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu,

tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan pekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi menemukan bahwa kepuasan kerja meningkat bila penyelia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka. (Robbins, 2001).

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif, yang bertujuan untuk mendeskripsikan data-data yang terkumpul agar bisa memecahkan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen tetap Universitas pekalongan yang berjumlah 136 orang.

Pengambilan sampel menggunakan teknik *convenience sampling*, yakni pengambilan sampel non random dengan tujuan untuk kemudahan (Suliyanto, 2006). Dari sebanyak 136 orang dosen tetap, yang dijadikan sampel adalah mereka yang memberi respon dengan memberikan jawaban terhadap kuesioner yang diberikan, yaitu sebanyak 80 orang dosen. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner, sedangkan sumber data yang diperlukan adalah data

primer yang berasal dari jawaban responden.

Metode analisis yang digunakan untuk mengukur kepuasan dosen adalah pendekatan “*Importance Performance Analysis (IPA)*”. *Importance Performance Analysis (IPA)*” merupakan sebuah pendekatan yang membandingkan antara penilaian atas kinerja dari aspek-aspek pelayanan dengan tingkat kepentingan atau harapan dari aspek yang bersangkutan. Pendekatan IPA pertama kali dikemukakan oleh Martilla dan James dalam artikel mereka yang berjudul “*Importance – performance analysis*” dan dipublikasikan pada “*Journal of Marketing*” (Fandy Tjiptono dan Gregorius Chandra, 2011). Kepuasan pelanggan yang diukur dengan pendekatan dengan menetapkan sejumlah aspek/dimensi yang digunakan oleh organisasi untuk memberikan pelayanan, yang dalam hal ini adalah menentukan aspek apa saja yang digunakan oleh Universitas Pekalongan untuk memberikan pelayanan kepada dosen. Setiap dosen akan memberikan penilaian atas kualitas atau kinerja pelayanan yang dilakukan, dimana penilaian atas kinerja ini akan merefleksikan tingkat kepuasan mereka terhadap pelayanan yang diterima, apakah kepentingan atau harapan mereka telah dipenuhi atau belum.

Pengukuran kepuasan kerja dengan pendekatan IPA dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut :

1. menentukan aspek yang digunakan untuk memberikan pelayanan
2. menyusun instrument berupa daftar pertanyaan yang akan diajukan kepada dosen dan karyawan sebagai responden disertai dengan skor atas semua aspek yang ditanyakan dengan ketentuan : skor 5 berarti sangat puas, skor 4 berarti puas, skor 3 berarti puas, skor 2 berarti kurang puas, dan skor 1 berarti tidak puas.
3. responden mengisi instrument dengan angka-angka skor
4. menghitung tingkat kesesuaian (Tki)

$$Tki = \frac{Xi}{Yi} \times 100\%$$

Jika Tki < 100 % maka terjadi ketidakpuasan, dan jika Tki 100 % maka terjadi kepuasan.

5. menentukan tingkat kepuasan secara umum
6. menentukan aspek pelayanan yang belum memuaskan dan harus ditindaklanjuti

Kriteria untuk menentukan tingkat kepuasan kerja menggunakan modifikasi dari ketentuan yang dikemukakan oleh Astuti (2007) sebagai berikut.

Tabel 1. Kriteria Penentuan Tingkat Kepuasan Kerja

No	Tki (%)	Makna kepuasan
1	80 - 100	Sangat puas
2	70 - 79	Puas
3	60 - 69	Cukup puas
4	50 - 59	Kurang puas
5	49	Tidak puas

Indikator atau aspek yang digunakan untuk mengukur kepuasan dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Luthans (1998) dengan melakukan penyederhanaan dan penyesuaian yang perlu, sehingga indikator yang diteliti meliputi 4 aspek, yaitu : (a) kepuasan terhadap pekerjaan dengan 4 pertanyaan, (2) kepuasan terhadap kompensasi dengan 6 pertanyaan, (3) kepuasan terhadap lingkungan kerja yang mendukung dengan 4 pertanyaan, dan (4) kepuasan dengan kolega yang suportif dengan 6 pertanyaan. Dengan demikian instrumen pengukuran kepuasan kerja dosen yang digunakan meliputi 4 indikator dengan 20 pertanyaan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi pendekatan IPA dalam penelitian ini dilakukan dengan mengasumsikan tingkat harapan atas kepuasan kerja adalah yang terbaik dengan skor 5, sehingga yang ditanyakan kepada responden hanya penilaian kinerja dari aspek-aspek pelayanan saja. Hasil pengisian instrument oleh dosen Universitas Pekalongan terhadap

4 (empat) aspek untuk mengukur kepuasan dapat diringkas dalam tabel 2.

Berdasar hasil analisis pada tabel tersebut menunjukkan bahwa secara umum tingkat kesesuaian (Tki) antara kinerja aspek-aspek pelayanan terhadap harapan dosen untuk merasakan kepuasan baru mencapai angka 73,90 %. Angka Tki ini mengandung arti bahwa tingkat kepuasan kerja dosen secara umum baru berada pada kategori puas.

Secara rinci, tingkat kepuasan kerja dosen atas aspek-aspek pengukuran dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Tingkat kepuasan dosen terhadap pekerjaan menunjukkan kondisi “puas” dengan angka kesesuaian (Tki) rata-rata sebesar 79,00 %
2. Tingkat kepuasan dosen terhadap kompensasi juga menunjukkan

kondisi “puas” dengan angka kesesuaian (Tki) rata-rata sebesar 73,04 %

3. Tingkat kepuasan dosen terhadap lingkungan kerja menunjukkan kondisi “puas” dengan angka kesesuaian (Tki) rata-rata sebesar 73,43 %
- d. Tingkat kepuasan dosen terhadap kolega yang suportif juga menunjukkan kondisi “puas” dengan angka kesesuaian (Tki) rata-rata sebesar 72,87 %.

Dilihat dari indikator dan aspek yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, terdapat 2 aspek yang sudah mencapai kondisi “sangat memuaskan” yaitu : “puas dengan pekerjaan yang diberikan karena sesuai dengan kompetensi dan keterampilan saya, dan puas dengan pekerjaan karena pekerjaan tersebut menantang untuk berinovasi dalam bekerja”

Tabel 2. Hasil pengisian instrument oleh Dosen Universitas Pekalongan

No	Pertanyaan	Jumlah jawaban/skor					Nilai Rerata	Tki (%)
		5	4	3	2	1		
<b>A</b>	<b>Kepuasan terhadap pekerjaan</b>							
1	Saya puas dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya karena sesuai dengan kompetensi dan keterampilan saya	27	43	8	2	-	4,187	83,74
2	Saya puas dengan pekerjaan yang diberikan karena pekerjaan tersebut menantang saya untuk berinovasi dalam bekerja	21	49	9	1	-	4,125	82,50
3	Saya puas dengan pekerjaan saya karena pekerjaan tersebut tidak membuat stress	7	39	27	6	1	3,562	71,24
4	Saya puas karena bisa menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan	13	50	15	2	-	3,925	78,50
Rata-Rata								79,00



No	Pertanyaan	Jumlah jawaban/skor					Nilai Rerata	Tki (%)
		5	4	3	2	1		
<b>B</b>	<b>Kepuasan terhadap kompensasi</b>							
5	Saya puas dengan gaji yang saya terima karena sesuai dengan kualifikasi pendidikan saya	14	27	24	14	1	3,487	69,74
6	Saya puas dengan gaji yang saya terima karena sesuai dengan beban kerja saya	14	24	29	12	1	3,475	69,50
7	Saya puas dengan tunjangan yang diberikan (insentif kehadiran, THR, gaji ke 13, bantuan kesehatan dsb)	15	36	23	6	-	3,750	75,00
8	Saya puas dengan adanya sistem kenaikan gaji berkala	16	42	20	2	-	3,900	78,00
9	Saya puas dengan sistem penggajian yang jelas dan adil	13	34	26	6	1	3,650	73,00
10	Saya puas dengan sistem kenaikan jenjang karir yang ditetapkan	8	43	23	5	1	3,650	73,00
Rata-Rata								73,04
<b>C</b>	<b>Kepuasan terhadap lingkungan kerja yang mendukung</b>							
11	Saya puas dengan suasana lingkungan kerja yang nyaman	8	43	24	5	-	3,675	73,50
12	Saya puas dengan fasilitas kerja yang disediakan	9	34	29	6	2	3,525	70,50
13	Saya puas dengan keamanan ditempat kerja saya	11	37	27	4	1	3,662	73,24
14	Saya puas dengan fasilitas penunjang di tempat kerja (klinik kesehatan, masjid, dll)	16	37	23	4	1	3,825	76,50
Rata-Rata								73,43
<b>D</b>	<b>Kepuasan terhadap kolega yang suportif</b>							
15	Saya puas karena atasan langsung selalu memberi kesempatan untuk mengembangkan karir	13	39	19	8	1	3,687	73,74
16	Saya puas karena atasan langsung memberi dukungan dan solusi jika saya menghadapi masalah dengan pekerjaan saya	12	31	25	9	3	3,500	70,00
17	Saya puas karena atasan langsung selalu menjalin komunikasi yang menyenangkan	14	29	23	10	4	3,487	69,74
18	Saya puas karena atasan langsung memberi instruksi dengan jelas untuk pekerjaan yang saya lakukan	6	37	32	2	3	3,512	70,24
19	Saya puas karena bisa bekerjasama dengan rekan-rekan kerja saya	13	49	17	1	-	3,925	78,50
20	Saya puas karena rekan kerja bersedia membantu ketika pekerjaan saya bertumpuk	11	40	24	4	1	3,750	75,00
Rata-Rata								72,87
<b>Rata-rata total</b>							<b>3,695</b>	<b>73,90</b>

Selanjutnya aspek pengukuran kepuasan kerja yang menunjukkan kondisi “puas” meliputi 15 aspek, dan sisanya 3 aspek pengukuran menunjukkan kondisi “cukup memuaskan” yaitu : puas dengan gaji diterima karena sesuai dengan kualifikasi pendidikannya, puas dengan gaji yang diterima karena sesuai dengan beban kerja, dan puas karena atasan langsung selalu menjalin komunikasi yang menyenangkan.

## **SIMPULAN**

Hasil analisis penelitian sebagaimana dijelaskan di muka dapat ditarik beberapa simpulan umum sebagai berikut :

1. Secara umum kepuasan kerja dosen Universitas pekalongan masih dalam kategori “puas” yang ditunjukkan oleh besarnya tingkat kesesuaian (Tki) antara kinerja aspek pengukuran dengan harapannya sebesar 73,90 %.
2. Terdapat 2 aspek pengukuran yang menunjukkan bahwa dosen mencapai kondisi “sangat puas” yang ditunjukkan oleh besarnya Tki 80 %, yakni “puas dengan pekerjaan yang diberikan karena sesuai dengan kompetensi dan keterampilannya, dan puas dengan pekerjaan karena pekerjaan tersebut menantang untuk berinovasi dalam bekerja”.
3. Masih ada 3 aspek pengukuran yang menunjukkan kondisi dosen hanya “cukup puas” saja,

ditunjukkan oleh besarnya Tki antara 60 % s/d 69 %, yaitu “puas dengan gaji diterima karena sesuai dengan kualifikasi pendidikannya, puas dengan gaji yang diterima karena sesuai dengan beban kerja, dan puas karena atasan langsung selalu menjalin komunikasi yang menyenangkan”.

Saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Tingkat kepuasan kerja dosen baru mencapai kategori “puas”, sehingga Universitas Pekalongan masih perlu meningkatkan lagi aspek-aspek yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, terutama aspek yang memiliki Tki rendah. Urutan prioritas yang harus segera diperbaiki adalah :
  - a. menyesuaikan gaji dengan beban kerja dosen
  - b. menyesuaikan gaji dengan kompetensi dan keterampilan dosen
  - c. jalinan komunikasi yang baik antara pimpinan dengan dosen
2. Indikator kepuasan dengan pekerjaan yang sudah mencapai Tki 80 % harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi untuk mendorong dosen berkinerja lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA :

- Astuti, J. 2007. "Analisis Kepuasan Konsumen (Servqual Model dan Important performance Analysis Model)"; *Jurnal Media Ekonomi*. Vol 7(1): halaman 1-20
- As'ad, M., 2003. *Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*. Bandung : Alumni
- Davis, Keith dan Newstrom, 2004. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh; Jakarta: Erlangga
- Fandy Tjiptono dan Gregorius Chandra, 2011. *Service, Quality, & Satisfaction*; Yogyakarta: Andi Offset,
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Luthans, F., 1998. *Organizational Behavior* (8<sup>th</sup>ed.) Mc. Graw Hill, Inc. Singapore
- Mursinah dkk, 2012. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Pusat Administrasi Universitas Syiah Kuala*. Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala- ISSN 2302-0199 Volume 1, No. 2, November 2012 (halaman 34 -48)
- Nitisemito, Alex S., 2000. *Manajemen Personalia*, Bandung: Ghalia Indonesia
- Noto Atmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-2, Penerbit Reneka Cipta, Jakarta Tahun 1998, Halaman
- Nunung Yuliasuti dan Pandoe Bimowati, *Analisis Aspek-Aspek Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan* (Studi pada karyawan tetap non edukatif di lingkungan Yayasan Pawyatan Daha Kediri) <http://www.es.scribd.com>, diakses tanggal 23 Desember 2016
- Robbins, Stephen P., 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid 1 dan 2. Terjemahan oleh Hadyana Pujatmaka dan Benyamin Molan. PT. Prehallindo, Jakarta.
- Suliyanto, 2006. *Metode Riset Bisnis*; Andi Offset, Yogyakarta.