

RINGKASAN

Dosen adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik mahasiswa, di samping tugas penelitian dan pengabdian masyarakat. Oleh karenanya, penting bagi dosen menunjukkan kinerja yang kompetitif dan berkualitas sebagai manifestasi dalam mencapai kepuasan kerja. Dosen yang memiliki kepuasan kerja tinggi mengalami hal-hal positif saat menjalankan tugasnya, demikian sebaliknya kepuasan kerja rendah akan mengalami hal-hal negatif dalam menjalankan pekerjaan ditandai dengan perilaku masuk terlambat, pulang lebih awal, tanggung jawab rendah, serta tindakan agresif yang berlebihan. Gibson, Stephen P. Robbins dan Mary Coulter menyatakan "*job satisfaction refers to a person's general attitude toward his or her job. A person with a high level of job satisfaction has a positive attitude toward his or her job, while a person who is dissatisfied has a negative attitude*". Pengertian ini dapat menjelaskan bahwa dosen yang tidak merasa puas cenderung terlibat dalam kemerosotan psikologi dan kemerosotan fisik seperti masuk terlambat, pulang lebih awal, serta tindakan agresif yang berlebihan. Pada sisi lain para pekerja yang puas akan melaksanakan tugasnya dengan baik serta aktif menutupi kekurangan, walaupun bukan pada bagian tugasnya. Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dosen sebagaimana pendapat Colquitt, Lepine, dan Wesson, " (1) Pay (*high salary, secure salary*), (2) Promotion (*frequent promotions, promotion based on ability*), (3) Supervision, (4) Coworker (*enjoyable coworkers, responsible coworkers*), (5) Work it self, (6) Altruism (*helping others, moral causes*), (7) Status (*prestige, power over others*), (8) environment (*comfort, safety*).” Pendapat ini menunjukkan bahwa: gaji, kenaikan jabatan, supervisi, kerja sama kelompok, pekerjaan itu sendiri, status kerja, sikap mementingkan kerja sama, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja para dosen.

Steven L. McShane dan Mary Ann Von Glinow dalam bukunya *“Organizational Behavior 4th Edition”* berpendapat *“transformational leaders are agents of change, they create, communicate, and model a shared vision for the team or organization, inspiring followers to strive for that vision”*. Menurut Steven L. McShane dan Mary Ann Von Glinow para pemimpin transformasional adalah pelaksana perubahan, mengkomunikasikan visi dan menjadi teladan dalam melaksanakan visi organisasi, serta memberikan inspirasi bagi para dosen untuk berjuang sekuat tenaga demi terlaksananya visi tersebut. Dengan kata lain kepemimpinan transformasional adalah pelaku perubahan dan mampu menyampaikan visi institusi kepada bawahan. Marilyn J. Davidson and Sandra L. Fielden mengatakan bahwa lingkungan kerja *“work environment is a combination of all work place conditions, such as issues of health and safety, employee and behavior and hours of work.”* Penjelasan ini mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah kombinasi dari semua kondisi tempat kerja, seperti masalah kesehatan, keselamatan, perlakuan dosen dan pembagian jam kerja yang sesuai keahlian dan kemampuan dosen.

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan analisis jalur (*path analysis*). Hasil uji coba instrumen kepuasan kerja dari 39 butir pernyataan yang diujicobakan terdapat 31 butir yang valid dengan koefisien reliabilitas instrumen sebesar 0,938. Hasil uji coba instrumen kepemimpinan transformasional dari 35 butir pernyataan yang diujicobakan terdapat 30 butir pernyataan yang valid dengan koefisien reliabilitas instrumen sebesar 0,953. Hasil uji coba instrumen lingkungan kerja dari 38 butir pernyataan yang diujicobakan terdapat 30 butir pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien reliabilitas instrumen sebesar 0,951.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dengan koefisien korelasi sebesar $r_{13} = 0,544$ dan nilai

koefisien jalur sebesar $p_{31} = 0,298$. Hal ini menunjukkan bahwa ketepatan dalam kepemimpinan transformasional akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kepuasan kerja dosen. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan koefisien korelasi sebesar $r_{23} = 0,590$ dan nilai koefisien jalur sebesar $p_{32} = 0,411$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan berpengaruh langsung positif terhadap peningkatan kepuasan kerja dosen. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap lingkungan kerja dengan koefisien korelasi sebesar $r_{12} = 0,598$ dan nilai koefisien jalur sebesar $p_{21} = 0,598$. Hal ini menunjukkan bahwa ketepatan kepemimpinan transformasional akan berpengaruh langsung positif terhadap peningkatan kondusifitas lingkungan kerja dosen. Implikasinya adalah pimpinan diharapkan dapat menginspirasi bawahan dengan meningkatkan kompetensi manajerialnya seperti kepemimpinan yang transformatif yang mampu mengembangkan potensi yang dimiliki diri dan bawahannya secara inovatif, memberdayakan dosen dan institusi dengan perubahan cara berfikir, mengembangkan visi, pengertian dan pemahaman terhadap tujuan institusi, serta membawa institusi menuju perubahan yang kontinu melalui pengolahan kreatifitas kerja dengan memanfaatkan bakat, keahlian, kemampuan, ide, dan pengalaman sehingga setiap dosen merasa terlibat dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan serta lebih memberikan perhatian terhadap bawahannya.