

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA
TERHADAP KINERJA DOSEN**

MEITHIANA INDRASARI*¹

*Universitas Dr. Soetomo Surabaya
Email: meithiana.indrasari@unitomo.ac.id*

NUR SYAMSUDIN

*Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
Email: nursyamsudin@walisong.ac.id*

BAMBANG RADITYA PURNOMO

*Universitas Dr Soetomo Surabaya
Email: dewi_raditya@yahoo.com*

EDDY YUNUS

*Universitas Dr Soetomo Surabaya
Email: eddyyunus67@yahoo.com*

Abstrct

The Tridharma as the duty of lecturer, which is to do teaching, research and community service. Some factors that influence the performance of lecturers are organizational culture, work environment, leadership style, and job satisfaction. Therefore, this study aims to examine the influence of organizational culture, work environment, leadership style to lecturer's job satisfaction and analyze the influence of organizational culture, work environment, leadership style to lecturer's performance. This study took 64 samples through census method, and the data collected through research questionnaire in the form likert scale. The result of hypothesis proof analysis shows that organizational culture, work environment, leadership style have positive and significant effect to job satisfaction of lecturer of Bojonegoro State Community Academy. As well as organizational culture, work environment, leadership style, job satisfaction has a positive and significant impact on the performance of lecturers of Bojonegoro State Community Academy. It is suggested to the community academy managers that the lecturer's performance can be optimal, to give stimulation to the lecturers to work in education through awards, to increase salary, to maintain relationships, to create healthy competition, to appraise fair performance, from the academy. Encourage continuing education to a higher level. Motivate to undertake research and community service relevant to the field at the expense of the institution / academy or grant.

Keyword : *Organizational culture, Work Environment, Leadership Style, Job Satisfaction, Lecturer Performance*

Pendahuluan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (2) mendefinisikan bahwa Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan,

dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dipahami bahwa dosen memiliki peranan penting dalam mewujudkan proses pendidikan. Dosen bertanggung jawab terhadap proses belajar

mengajar di perguruan tinggi. Bermutu atau tidaknya penyelenggaraan pendidikan pada perguruan tinggi bergantung pada dosen yang ada pada perguruan tinggi tersebut, karena modal utama perguruan tinggi dalam kelangsungan kehidupannya terletak pada kinerja sumber daya dosen.

Sedarmayanti (2011), dan Mangkunegara (2004), menyatakan pengertian kinerja adalah sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standar, dan persyaratan atribut yang disepakati.

Hasil penelitian Indrarini (2009) bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja dosen agar mencapai kinerja yang optimal perlu dilakukan, diantaranya dengan cara menjaga agar semua hak-hak dosen diberikan dengan baik dan tepat waktu, kenaikan gaji berkala sangat diharapkan oleh dosen sebagai wujud dihargainya etos kerja dan lama kerja di akademi tersebut, juga selalu menjaga hubungan yang baik sesama dosen dengan mengadakan pertemuan non formal agar hubungan selalu terjaga dengan baik. Berkaitan dengan kenyamanan, perlu diciptakan persaingan yang sehat dengan cara akademi memberikan penilaian terhadap dosen secara adil.

Strauss dan Sayles (dalam Handoko, 2001) berpendapat bahwa dosen yang memiliki kinerja bagus berkaitan dengan masalah kepuasan kerja. Menurut Handoko (2001) kepuasan kerja biasanya berprestasi kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Dosen akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuan ia bekerja. Apabila seorang dosen mendambakan sesuatu, maka ia memiliki suatu harapan, dengan demikian ia akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut, jika harapannya terpenuhi, maka ia akan merasa puas. Dalam hal ini dosen yang mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi, diharapkan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Hubungan antara budaya organisasi dengan sukses atau gagalnya kinerja suatu organisasi diyakini oleh para ilmuwan, pelaku organisasi dan manajemen serta sejumlah peneliti sangat erat. Budaya organisasi diyakini merupakan salah satu faktor penentu terhadap kesuksesan kinerja organisasi. Selain itu faktor lingkungan kerja yang merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000).

Menurut Mangkunegara (2005), lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Sedangkan kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Faktor lain penentu keberhasilan kinerja organisasi adalah gaya kepemimpinan. Organisasi akan berjalan dengan baik jika pimpinan mempunyai kecakapan dalam bidangnya, dan setiap pimpinan mempunyai keterampilan yang berbeda, seperti keterampilan teknis, manusiawi dan konseptual. Kontribusi pemimpin merupakan suatu keharusan dalam organisasi, guna meningkatkan kinerja karyawan. Peran gaya pemimpin untuk menghadirkan kondisi kerja yang baik akan membawa kepada kondisi tercapainya tujuan organisasi dengan sebaik-baiknya. Seorang pemimpin akan dikatakan berhasil apabila dapat menghadirkan kondisi kerja yang kondusif untuk bekerja bagi karyawannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini bermaksud untuk mengetahui sejauh mana kinerja dosen pada Akademi Komunitas Negeri Bojonegoro dipengaruhi

oleh budaya organisasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan serta kepuasan kerja

Mathis–Jackson (2004) mendefinisikan kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen yang meliputi (1) Kuantitas dari hasil, (2) kualitas dari hasil, (3) ketepatan waktu dari hasil, (4) kehadiran, dan (5) kemampuan bekerja sama. Mangkunegara (2004) mengungkapkan pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prawirosentono (1999) mengartikan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dole and Schroeder (2001) menyatakan kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya, sedangkan menurut Testa (1999); kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Menurut Locke dalam Testa (1999) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Kegembiraan yang dirasakan oleh karyawan akan memberikan dampak sikap yang positif bagi karyawan. Vroom (1964) dalam Kadir dan Didik Ardiyanto (2003) menggambarkan kepuasan kerja adalah "memiliki sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Bukti-bukti penelitian terhadap kepuasan kerja dapat dibagi menjadi beberapa kategori seperti kepemimpinan, kebutuhan psikologis, penghargaan atas usaha, manajemen ideologi dan nilai-nilai, faktor-faktor rancangan pekerjaan dan muatan kerja.

Nasarudin (2001); Igalens (1999), Koesmono (2005); kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang. Dalam pernyataan tersebut mengandung makna bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi yang positif atau dapat menyenangkan yang dihasilkan dari suatu penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerja seseorang.

Kepuasan kerja seseorang individu tergantung karakteristik individu dan situasi pekerjaan. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan dan harapan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya. Menurut Lawler (dalam Robbins, 1996), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Indikasi kepuasan kerja biasanya dikaitkan dengan misalnya tingkat absensi, tingkat perputaran tenaga kerja, disiplin kerja, loyalitas dan konflik di lingkungan kerja, dll.

Budaya organisasi merupakan nilai (*value*) yang dituangkan dalam garis kebijakan suatu organisasi. Nilai dari suatu organisasi menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Sehingga kedudukan budaya organisasi menjadi amat penting bagi organisasi itu sendiri. Menurut Sarplin (dalam Lako, 2004) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

Kotter dan Heskett (dalam Soetjipto, 2002), berpendapat bahwa budaya organisasi pada dasarnya merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang berlaku di dalam

organisasi, contohnya; kesiapan dalam memberikan pelayanan kepada para pelanggan, sedangkan nilai mencerminkan keyakinan atau kepercayaan mereka akan hal-hal tertentu yang mampu mendatangkan kesuksesan, contohnya: perhatian yang besar pada kepuasan para pelanggan. Jika keduanya dibandingkan, norma relatif lebih kasat mata dan lebih mudah untuk dirubah.

Stoner et. al, (1996) budaya (*culture*) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Budaya organisasi sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi. Hal ini didukung oleh pendapat Robbins (2007) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut berbeda dengan organisasi lain.

Komarudin (1983), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan sosial yang dimaksud berkenaan dengan keyakinan nilai-nilai, sikap, pandangan, pola atau gaya hidup di lingkungan sekitar serta interaksi antara orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan baik itu interaksi antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja. Kehidupan psikologis adalah interaksi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan dimana mereka bekerja. Setiap orang dalam suatu perusahaan membawa suatu harapan akan pemenuhan kebutuhan dan keinginan.

Adanya kebutuhan dan keinginan itu mendorong mereka berperilaku untuk memuaskan kebutuhan dan keinginannya. Kehidupan fisik adalah interaksi antara karyawan dengan lingkungan tempat karyawan bekerja. Menurut Mangkunegara (2005), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah

semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Menurut Supardi (dalam Subroto, 2005), menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, mententramkan, dan betah dalam bekerja. Menurut Supardi (dalam Subroto, 2005), menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, mententramkan, dan betah dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen-dosen pada Akademi Komunitas Negeri Bojonegoro (PDD Polinema) di Kabupaten Bojonegoro yang memiliki karakteristik aktif mengajar sebagai dosen pada tiga program studi, yaitu Program studi teknik informatika, program studi komputerisasi akuntansi dan teknik otomotif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah Metode Sensus. Peneliti menggunakan metode sensus yaitu memakai semua anggota populasi sebagai obyek penelitian. Jumlah populasi pada penelitian berjumlah 64 orang.

Analisis regresi tunggal ini dilakukan satu persatu antara variabel budaya organisasi (X1) terhadap kepuasan kerja dosen (Z), variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja dosen (Z), variabel gaya kepemimpinan (X3) terhadap kepuasan kerja dosen (Z), serta antara variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja dosen (Y), variabel lingkungan kerja (X2) terhadap

kinerja dosen (Y), variabel gaya kepemimpinan (X3) terhadap kinerja dosen (Y), variabel kepuasan kerja terhadap (Z) terhadap variabel kinerja dosen (Y).

Pengujian secara simultan digunakan untuk menguji signifikansi korelasi ganda adalah analisis tentang hubungan antara dua variabel atau lebih variabel bebas (independent variable) dengan satu variabel terikat (dependent variable). Dalam penelitian ini, analisis regresi ganda antara variabel budaya organisasi (X1), variabel lingkungan kerja (X2) serta variabel gaya kepemimpinan (X3) terhadap kepuasan kerja dosen (Z), serta antara variabel budaya organisasi (X1), variabel lingkungan kerja (X2), variabel gaya kepemimpinan (X3), variabel kepuasan kerja terhadap (Z) terhadap variabel kinerja dosen (Y).

Temuan Penelitian dan Pembahasan

Analisis model yang menunjukkan hubungan antarbudaya organisasi dengan kepuasan kerja dosen dapat dilihat dari hasil analisis regresi seperti pada table 1.

Tabel 1. Analisis Regresi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dosen

Model	Koefisien	T _{hitung}	P value	Kriteria
Konstanta	16,326			
Budaya Organisasi (X1)	0,844	7,968	0,000	Signifikan
R ²	0,506			

Hasil analisis regresi ini diperoleh konstanta sebesar 16,326 dan koefisien Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,844 sehingga diperoleh model regresi:

$$Z = 16,326 + 0,844 X1.....(1)$$

Model tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan atau penurunan persepsi/pemahaman Budaya Organisasi sebesar 1% akan diikuti dengan kenaikan atau penurunan kepuasan kerja dosen sebesar 0,844%. Analisis model yang menunjukkan hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja dosen dapat dilihat dari hasil analisis regresi seperti pada tabel 2

Tabel 2. Analisis Regresi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen

Model	Koefisien	T _{hitung}	P value	Kriteria
Konstanta	18,057			
Lingkungan Kerja (X2)	0,684	6,522	0,000	Signifikan
R ²	0,407			

Hasil analisis regresi ini diperoleh konstanta sebesar 18,057 dan koefisien Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,684 sehingga diperoleh model regresi:

$$Z = 18,057 + 0,684 X2.....(2)$$

Model tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan atau penurunan persepsi/pemahaman Lingkungan Kerja sebesar 1% akan diikuti dengan kenaikan atau penurunan kepuasan kerja dosen sebesar 0,684%. Analisis model yang menunjukkan hubungan antaragaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja dosen dapat dilihat dari hasil analisis regresi seperti pada tabel 3

Tabel 3. Analisis Regresi Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Dosen

Model	Koefisien	T _{hitung}	P value	Kriteria
Konstanta	14,003			
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,906	8,974	0,000	Signifikan
R ²	0,565			

Hasil analisis regresi ini diperoleh konstanta sebesar 14,003 dan koefisien Gaya Kepemimpinan (X3) sebesar 0,906 sehingga diperoleh model regresi:

$$Z = 14,003 + 0,906 X2.....(3)$$

Model tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan atau penurunan persepsi/pemahaman gaya kepemimpinan sebesar 1% akan diikuti dengan kenaikan atau penurunan kepuasan kerja dosen sebesar 0,906%.

Analisis model yang menunjukkan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja dosen dapat dilihat dari hasil analisis regresi seperti pada tabel 4

Tabel 4. Analisis Regresi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen

Model	Koefisien	T _{hitung}	P value	Kriteria
Konstanta	23,296			
Budaya Organisasi (X1)	0,385	3,070	0,003	Signifikan
R ²	0,132			

Hasil analisis regresi ini diperoleh konstanta sebesar 23,296 dan koefisien budaya organisasi (X1) sebesar 0,385 sehingga diperoleh model regresi:

$$Y = 23,296 + 0,385 X1 \dots\dots\dots(4)$$

Model tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan atau penurunan persepsi/pemahaman Budaya Organisasi sebesar 1% akan diikuti dengan kenaikan atau penurunan Kinerja dosen sebesar 0,385%. Analisis model yang menunjukkan hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja dosen dapat dilihat dari hasil analisis regresi seperti pada tabel 5

Tabel 5. Analisis Regresi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen

Model	Koefisien	T _{hitung}	P value	Kriteria
Konstanta	27,716			
Lingkungan Kerja (X2)	0,394	2,201	0,031	Signifikan
R ²	0,072			

Hasil analisis regresi ini diperoleh konstanta sebesar 27,716 dan koefisien Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,394 sehingga diperoleh model regresi:

$$Y = 27,716 + 0,394 X2 \dots\dots\dots(5)$$

Model tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan atau penurunan persepsi/pemahaman Lingkungan Kerja sebesar 1% akan diikuti dengan kenaikan atau penurunan kinerja dosen sebesar 0,394%. Analisis model yang menunjukkan hubungan antaragaya kepemimpinan dengan kinerja dosen dapat dilihat dari hasil analisis regresi seperti pada tabel 6

Tabel 6. Analisis Regresi Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen

Model	Koefisien	T _{hitung}	P value	Kriteria
Konstanta	21,850			
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,606	3,124	0,003	Signifikan
R ²	0,136			

Hasil analisis regresi ini diperoleh konstanta sebesar 21,850 dan koefisien Gaya Kepemimpinan (X3) sebesar 0,606 sehingga diperoleh model regresi:

$$Y = 21,850 + 0,606 X3 \dots\dots\dots(6)$$

Model tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan atau penurunan persepsi/pemahaman Gaya Kepemimpinan sebesar 1% akan diikuti dengan kenaikan atau penurunan kinerja dosen sebesar 0,606%. Analisis model yang menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja dosen dapat dilihat dari hasil analisis regresi seperti pada tabel 7

Tabel 7. Analisis Regresi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen

Model	Koefisien	T _{hitung}	P value	Kriteria
Konstanta	18,470			
Kepuasan Kerja (Z)	0,554	3,495	0,001	Signifikan
R ²	0,165			

Hasil analisis regresi ini diperoleh konstanta sebesar 18,470 dan koefisien Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,554 sehingga diperoleh model regresi:

$$Y = 18,470 + 0,554 Z \dots\dots\dots(7)$$

Model tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan atau penurunan persepsi/pemahaman Kepuasan kerja sebesar 1% akan diikuti dengan kenaikan atau penurunan kinerja dosen sebesar 0,554%.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dosen, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan lainnya. Khusus untuk budaya organisasi memiliki peranan yang penting dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Karena Budaya organisasi merupakan pola kepercayaan dan harapan yang dianut oleh anggota organisasi. Kepercayaan dan harapan tersebut menghasilkan nilai-nilai yang dengan kuat membentuk perilaku para individu dan kelompok-kelompok anggota organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi sikap seorang dosen melakukan suatu kegiatan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi dosen tentang pemahaman budaya organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan dosen, sebaliknya semakin rendah pemahaman budaya organisasi maka semakin rendah pula kepuasan kerjanya. Hal ini juga didukung hasil penelitian dari Lok, dan Crawford (2004) yang menyatakan bahwa, adanya pengaruh budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hal senada juga disampaikan Rogga (2001) bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis kedua menunjukkan bahwa, semakin tinggi tingkat kenyamanan dosen terhadap lingkungan kerjanya, maka kepuasan kerja dosen akan semakin tinggi. Dan sebaliknya semakin rendah tingkat kenyamanan dosen terhadap lingkungan kerjanya, maka kepuasan kerja dosen juga akan semakin rendah. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan membawa pada kondisi kenyamanan seseorang dalam bekerja dan selanjutnya akan membuat seseorang merasakan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja yang baik adalah sebagai pendorong bagi karyawan sehingga mereka merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, dapat lebih bersemangat, dan pada akhirnya dapat bekerja secara optimal, sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan mendapatkan perhatian yang lebih jauh lagi dibandingkan pada waktu-waktu terdahulu. Hal ini dapat terjadi karena seiring meningkatnya standar hidup seseorang, maka ia akan cenderung menginginkan suasana yang memberikan dukungan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Mangkunegara dan Supardi (dalam Mangkunegara, 2005), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Supardi (dalam Subroto, 2005), menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, mententramkan, dan betah dalam bekerja.

Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa, semakin tinggi persepsi positif terhadap gaya kepemimpinan pada pimpinan, maka kepuasan kerja dosen akan semakin tinggi. Dan sebaliknya semakin rendah persepsi positif terhadap gaya kepemimpinan pada pimpinan, maka kepuasan kerja dosen akan semakin rendah. Gaya kepemimpinan yang baik dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, kinerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi yang berkembang dan ada di sekitar kita. Hal ini juga didukung hasil penelitian Peter dan Crawford (2004) yang menyatakan bahwa, adanya pengaruh budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Hipotesis keempat Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja kerja dosen, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan lainnya. Dalam berbagai penelitian, budaya organisasi yang merupakan salah satu faktor dalam mempengaruhi kinerja dapat mempengaruhi sikap dosen dalam melakukan tugasnya menjalankan amanat tri dharma perguruan tinggi yaitu kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Dalam penelitian ini, menunjukkan hasil yang tidak berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya, berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kontribusi Budaya Organisasi terhadap Kinerja dosen Akademi Komunitas Negeri Bojonegoro sebesar 13,2%. Dengan kontribusi yang hanya sebesar 13,2%, maka

budaya organisasi dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen Akademi Komunitas Negeri Bojonegoro. Jadi 13,2% sebagai akibat dari indikator-indikator X1 dan sisanya kemungkinan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Yuwalliatin (2006) yang menyatakan bahwa, Budaya Organisasi, Motivasi dan Komitmen berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis kelima menunjukkan bahwa kontribusi lingkungan kerja terhadap Kinerja dosen Akademi Komunitas Negeri Bojonegoro sebesar 7,2%. Dengan kontribusi sebesar 7,2%, maka budaya organisasi dinyatakan berpengaruh cukup signifikan terhadap Kinerja Dosen Akademi Komunitas Negeri Bojonegoro. Jadi 7,2% sebagai akibat dari indikator-indikator X2. Hal ini menunjukkan bahwa, semakin tinggi tingkat kenyamanan dosen terhadap lingkungan kerjanya, maka kinerja dosen akan semakin tinggi. Dan sebaliknya semakin rendah tingkat kenyamanan dosen terhadap lingkungan kerjanya, maka kepuasan kerja dosen juga akan semakin rendah.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan membawa pada kondisi kenyamanan seseorang dalam bekerja dan selanjutnya akan membuat seseorang terdorong untuk meningkatkan kerjanya. Lingkungan kerja yang baik adalah sebagai pendorong bagi dosen, sehingga mereka merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, dapat lebih bersemangat, dan pada akhirnya dapat bekerja secara optimal, sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa lingkungan kerja dalam suatu organisasi mendapatkan perhatian yang lebih jauh lagi dibandingkan pada waktu-waktu terdahulu. Hal ini dapat terjadi karena seiring meningkatnya standar hidup seseorang, maka ia akan cenderung menginginkan suasana yang memberikan dukungan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sima'niah (2013), yang menyatakan bahwa, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru dan karyawan.

Hipotesis keenam menunjukkan bahwa, semakin tinggi persepsi positif terhadap gaya kepemimpinan pada pimpinan, maka kinerja dosen akan semakin tinggi dan sebaliknya semakin rendah persepsi positif terhadap gaya kepemimpinan pada pimpinan, maka kepuasan kerja dosen akan semakin rendah.

Gaya kepemimpinan yang baik dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, kinerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi yang berkembang dan ada disekitar kita. Hal ini juga didukung hasil penelitian dari Masrukhin dan Waridin (2006), yang menyatakan bahwa, Motivasi kerja, Kepuasan kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan Budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis ketujuh bahwa kontribusi kepuasan kerja terhadap Kinerja dosen Akademi Komunitas Negeri Bojonegoro sebesar 16,5%. Dengan kontribusi sebesar 16,5%, maka kepuasan kerja dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen Akademi Komunitas Negeri Bojonegoro. Jadi 16,5% sebagai akibat dari indikator-indikator Z.

Hal ini menunjukkan bahwa, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dosen, maka kinerja dosen akan semakin tinggi. Dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja dosen, maka kinerja dosen juga akan semakin rendah. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Masrukhin dan Waridin (2006), yang menyatakan bahwa, Motivasi kerja, Kepuasan kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan tentang budaya organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dosen Akademi Komunitas Negeri Bojonegoro dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi, lingkungan kerja, gaya

kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dosen Akademi Komunitas Negeri Bojonegoro. Secara parsial budaya organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen Akademi Komunitas Negeri Bojonegoro. Budaya organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen Akademi Komunitas Negeri Bojonegoro.

Referensi

- Mangkunegara. Anwar Prabu 2005. Evaluasi Kinerja SDM. Refika Aditama. Bandung
- Nitisemito, Alex S.. 2000. Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalial & Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Harbani, Pasolong. 2008. Kepemimpinan Birokrasi, Bandung : CV.Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi. Cetakan ke-4. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Indrarini. 2009. Tesis. "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang".
- Kartono, Kartini, 1994, Psikologi Sosial untuk Manajemen, Perusahaan dan industri, Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada
- Kirk L. Rogga, 2001. Human Resources Practices, Organizational Climate and Employee Satisfaction, Academy Of Management Review, July, 619 – 644.
- Kotter, John P. and Heskett, James L., 1992. Corporate Culture and Performance, New York: The Free Press, A Division of Mac Millan, Inc. Linz, Susan J., 2002, Job Satisfaction Among Russian Workers, William Davidson Institute Working Paper, Research Fellow William Davidson Institute University of Michigan pp. 8-15.
- Lodge, B. dan C. Derek. 1996, Organizational Behavior and Design (Terjemahan Sularno Tjiptowardoyo. Jakarta: PT. Gramedia.
- Lok, Peter, dan Crawford, John, 2004. The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment, The Journal of Management Development, Vol. 23 No. 4.
- Lok, Peter, dan Crawford, John, 2004. The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment, The Journal of Management Development, Vol. 23 No. 4.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martono. 2013. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen pada Akademi Manajemen Bumi Sebalong Bengkayang. (Journal SocioScientia) februari 2013 volume 5 no. 1
- Masrukhin dan Waridin, 2006, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai, EKOBIS, Vol. 7 No. 2
- Mundarti. 2007. Tesis. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar Di Prodi Kebidanan Magelang Politeknik Kesehatan Semarang Tahun Akademik 2005 / 2006
- Panggabean, Mutiara S. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: GhaliaIndonesia
- Robbins, Stephen P., 1996 Perilaku Organisasi, Konsep-Kontroversi-Aplikasi, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta, PT. Prenhalindo.
- Robbins, Stephen P., Coulter, Mary. 2007.

- Manajemen. Indeks, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta meningkatkan kinerja untuk meraih keberhasilan. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju
- Sri Trinaningsih. 2007. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen akuntansi. (Jurnal Akuntansi dan Auditing Volume 8/ No. 1/November 2011 : 1-94
- Thoha, Miftah. 2003. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: Rajawali Pers.
- Untung Widodo. Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja bawahan (studi empiris pada perguruan tinggi swasta di kota semarang) ISSN : 1907-6304. Jurnal Fokus Ekonomi Vol. 1 No. 2 Desember 2006 : 92 - 108
- Veithzal Rivai. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Wiwik Srikandi. 2010. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen Di STIESIA Surabaya (Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis dan Sektor Publik (JAMBSP)) Vol. 6 No. 3 Juni 2010
- Yuwaliatin, Sitty, 2006. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif, EKOBIS, Vol. 7 No. 2