THE EFFECT WORKING ENVIRONMENT, JOB CHARACTERISTIC AND JOB MOTIVATION TO JOB SATISFACTION AT LECTURE JAMBI UNIVERSITAS

Rosmiati[1], Ekawarna, Eddy Haryanto

Abstract

The objective of this research is to obtain information on the effect of working environment, job Characteristic and job motivation to job satisfaction. The population of this research is the Lecture Jambi University. The total number of the research sample was 273 Official Member of Lecture Jambi University and they were taken randomly. Data analysis technique was used path analisys with SPSS and LISREL program.

The formulation of this research are: 1) Is the work environment (X1) directly influence the work motivation (X3),2) Is the work environment (X1) directly influence job satisfaction (Y), 3) Is the Job Characteristics (X2) directly influence the work motivation (X3), 4) Is the Job Characteristics (X2) directly influence job satisfaction (Y), 5) Is the work motivation (X3) directly influence job satisfaction (Y) 6). Is the work environment (X1) indirect effect on job satisfaction (Y) but the first direct effect on work motivation (X3) 7). Is the Job Characteristics (X2) indirect effect on job satisfaction (Y) but the first direct effect on work motivation (X3).

Based on the above formula, it can be presumed that that job satisfaction can be explained by the variable work motivation, job characteristics, and work environment.

Keywords : *working environment, job characteristic And job motivation to job satisfaction*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dalam rangkaian proses manajemen suatu organisasi, karena kepuasan kerja akan membangkitkan semangat kerja yang pada akhirnya akan bermuara pada peningkatan produktivitas dan kinerja. Kepuasan kerja menyangkut sikap dan perasaan seseorang yang berhubungan erat dengan dua dimensi yaitu: dimensi pekerjana dan dimensi yang berhubungan dengan diri pegawai. Dimensi pekerjaan meliputi; upah dan gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi dan mutu pengawasan. Sedangkan dimensi yang berhubungan dengan diri pegawai meliputi; umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan dan lain sebagainya.

Untuk bisa bekerja secara optimal banyak faktor yang mempengaruhi baik faktor intern maupun faktor ekstern, sebagai tenaga pengajar Dosen harus bisa memberikan suasana akademik yang sehat, yang bisa memotivasi mahasiswa dalam proses belajar mengajar. Hal ini semua tentu akan membawa pengaruh yang signifikan bagi Universitas Jambi, untuk mengatur strategi, memelihara komitmen dan membangkitkan semangat untuk tetap gigih mencapai sasaran sehingga tercipta output yang sesuai dengan cita-cita Universitas Jambi.

Tema sentral penelitian ini adalah "kepuasan kerja" yang akan dicoba dijelaskan oleh variabel pembentuknya yaitu; motivasi kerja, karakteristik tugas / pekerjaan, dan lingkungan kerja. Dari latar belakang

[1] Universitas Jambi

tersebut penulis mencoba melakukan penelitian di Universitas Jambi dengan judul : *Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Universitas Jambi*.

Kepuasan Kerja

Para ahli manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi memberikan defenisi atau konsep mengenai kepuasan kerja dengan ungkapan bahasa dan tinjauan dari sudut pandang yang berbeda-beda, namun makna yang terkandung dari defenisi yang mereka ungkapkan pada umumnya sama, yaitu bahwa kepuasan kerja itu adalah sikap dan perasaan umum dari seorang pekerjaan terhadap pekerjaannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja selanjutnya dikemukakan oleh Lawler (1973) dalam Siegel & Lane (1987). Menurutnya, keterampilan, pengalaman, pelatihan, usaha, usia, senioritas, pendidikan, kesetiaan, kinerja yang lalu dan kinerja sekarang, yang mempengaruhi persepsi individu terhadap bekal pekerjaan (*job input*). Kemudian tingkat kesulitan dari tugas yang dikerjakan, rentang waktu dan besarnya tanggungjawab akan mempengaruhi persepsi terhadap karakteristik pekerjaan. Persepsi terhadap job input dan persepsi terhadap karakteristik pekerjaan, ditambah dengan persepsi terhadap input dan output yang diterima orang lain, mempengaruhi persepsi tentang jumlah yang diharapkan dapat diterima.

Jika usaha dan kemampuan dua-duanya tinggi, maka kinerjapun akan tinggi pula. Namun jika salah satunya apalagi dua-duanya rendah, maka kinerja akan menjadi rendah pula. Kinerja secara langsung akan mempengaruhi kepuasan kerja, namun disamping itu, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh tingkatan reward baik intrinsik maupun ekstrinsik yang diterima oleh individu yang bersangkutan.

Jika kinerjanya tinggi, imbalan yang diterimanya sesuai, maka individu tersebut akan memperoleh kepuasan kerja. Sebaliknya jika imbalan yang diterima atas kinerja yang dihasilkan dianggap tidak sesuai, maka individu akan memperoleh ketidakpuasan. Kepuasan ini akan memunculkan harapan bahwa outcome memiliki daya kemenarikan, yang pada akhirnya akan mempengaruhi persepsi selanjutnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Koontz (1980) mengemukakan bahwa dalam memahami kepuasan bisa dilihat melalui mata rantai yang disebut ”*Need-want-satisfaction chain*”. Kepuasan pertama-tama dipengaruhi oleh adanya kebutuhan-kebutuhan pada diri seseorang. Munculnya kebutuhan akan mendorong lahirnya daya dorong tertentu, dimana akibat dari daya dorong tersebut lahirlah keingingan seseorang.

Dengan munculnya keinginan akan menimbulkan ketegangan (tension), yang kemudian mendorong timbulnya perbuatan misalnya bekerja. Sebagai hasil dari kegiatan bekerja tersebut adalah diperolehnya kepuasan. Jadi perilaku yang muncul dari seseorang didorong adanya kebutuhan, dan perilaku tersebut berorientasi kepada tujuan yaitu memenuhi kebutuhan yang diinginkan, dimana apabila terpenuhi maka orang tersebut akan memperoleh kepuasan.

Kemudian menurut Wexley & Yukl (1977), kepuasan kerja dipengaruhi oleh ”ciri-ciri situasi pekerjaan dan ciri-ciri individualnya”. Ada tiga aspek yang

terdapat pada ciri-ciri individu yaitu kebutuhan-kebutuhan, nilai-nilai dan sifat-sifat kepribadian.

Kebutuhan-kebutuhan ini penting artinya karena pekerja menginginkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya memperoleh hasil yang dapat membantunya dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Nilai merupakan keyakinan yang relatif stabil pada diri seseorang mengenai perilaku yang dianggap benar atau salah, serta pandangan hidup apa yang layak dan tidak layak, oleh karenanya nilai-nilai mempengaruhi minat pekerja terhadap jenis pekerjaan tertentu. Kemudian sifat-sifat kepribadian, misalnya harga diri. Seorang pekerja yang harga dirinya tinggi, lebih menyukai pekerjaan yang penuh tantangan atau yang memberi kesempatan untuk maju.

Kemudian pada situasi pekerjaan, situasi ini dapat mempengaruhi persepsi tentang kondisi yang seharusnya, dan dapat mempengaruhi kondisi yang sebenarnya. Situasi pekerjaan yang mempengaruhi persepsi kondisi yang seharusnya (*perception of condition that should exist*), terdiri dari tiga aspek yaitu : (a) perbandingan sosial pekerja menilai dirinya setelah mengadakan perbandingan dengan orang lain, (b) ciri-ciri pekerjaan sebelumnya. Kondisi pekerjaan yang lalu akan mempengaruhi keinginan-keinginan pekerja, misalnya tidak ada seorangpun yang menginginkan gaji yang lebih rendah dari sebelumnya, padahal kondisi kerjanya sama. Dan (c) kelompok yang berpengaruh. Yaitu kelompok yang dijadikan pedoman dalam menafsirkan dan menilai pengalaman-pengalaman pribadinya.

Menurut Korman (1971), harapan dan minat seseorang terhadap suatu pekerjaan dipengaruhi oleh konsep-konsep dari kelompok yang berpengaruh tentang bentuk dan kondisi kerja yang cocok dengan individu tersebut. Sedangkan situasi pekerjaan yang mempengaruhi persepsi kondisi yang sebenarnya (*perception of actual job condition*) terdiri dari enam unsur yaitu : (a), sistem kompensasi yang diterapkan, (b) kualitas dan bentuk pengawasan-pengarahan-bimbingan yang diterima dari penyelia, (c) isi dan karakteristik pekerjaan itu sendiri, (d) rekan sekerja termasuk di dalamnya kerjasama dan hubungan dengan sejawat,(e), keamanan kerja dan (f) kesempatan untuk berkembang. Selanjutnya dikatakan bahwa apabila persepsi tentang kondisi yang seharusnya selaras dengan persepsinya tentang kondisi yang sebenarnya, maka pekerja tersebut akan memperoleh kepuasan kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari Kata Latin Movers, yang berarti ”bergerak”, kata-kata berikut biasanya dimasukkan dalam defenisi tentang motivasi yaitu; hasrat, keinginan, harapan, tujuan, sasaran, kebutuhan, dorongan, dan insentif. Secara umum, motivasi merupakan gambaran hubungan antara harapan dengan tujuan, dimana setiap orang ataupun organisasi biasanya ingin dapat mencapai sesuatu atau beberapa tujuan dalam kegiatan-kegiatannya dengan harapan apa yang tujuannya tersebut dapat memuaskan dirinya secara optimal. Keinginan untuk mencapai tujuan secara optimal inilah yang kemudian mendorong dirinya untuk mengoptimalisasikan seluruh tenaga, pikiran dan sumberdaya yang dimilikinya untuk mencapai apa yang diharapkannya tersebut.

Menurut Fred Luthans motif bukan hanya dihasilkan oleh kebutuhan seperti yang dibahas

sejauh ini, tetapi juga oleh dua kumpulan sumber yang terpisah tapi berhubungan. Sumber tersebut adalah motif intrinsik dan ekstrinsik. Motif ekstrinsik bersifat nyata dan dapat dilihat orang lain. Motif tersebut didistribusikan pada orang lain (agen). Di tempat kerja, motivator ekstrinsik mencakup gaji, benefit, dan promosi. Motif ekstrinsik juga mencakup dorongan untuk menghindari hukuman, seperti berhenti atau dipindahkan. Dalam setiap situasi, individu eksternal mendistribusikan hal tersebut. Selanjutnya, penghargaan ekstrinsik didasarkan pada kontingensi, yaitu bahwa motivator ekstrinsik tergantung pada kinerja yang dikembangkan atau kinerja yang superior bagi orang lain di tempat kerja yang sama. Motivator ekstrinsik perlu menarik orang ke dalam organisasi dan membuat mereka terus bekerja. Motivator tersebut juga sering digunakan untuk menginspirasi pekerja untuk mencapai level lebih tinggi atau mencapai tujuan baru, dan sebagai imbalan balik tambahan adalah kinerja yang meningkat.

Motivasi kerja diukur dengan menggunakan teknik self report dengan memberikan beberapa statemen yang relevan dengan dimensi dan indikator yang akan diukur. Dalam penelitian ini motivasi kerja Dosen Universitas Jambi diukur dengan menggunakan instrumen berskala 4 (Setuju, Sangat Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju) terdiri dari butir pernyataan yang menunjukkan dorongan dari dalam diri seseorang untuk berpikir, bertindak, bekerja dan mengatasi setiap hambatan saat melaksanakan tugas di dalam suatu organisasi yang dapat dilihat dari dimensi : 1) dorongan untuk memenuhi kebutuhan (*motive of needs*), dengan indikator : a. Kebutuhan fisiologis, b. Rasa aman, c. Sosial, d. Penghargaan dan e. Aktualisasi diri, 2) dorongan untuk berprestasi (*achievement motives*), dengan indikator, a. Harapan untuk sukses, b. Keinginan berusaha, c. Semangat dalam berkompetisi, d. Ketabahan menghadapi rintangan, dan e. Orientasi masa depan, 3) dorongan untuk mendapatkan kekuasaan (*motives for power*), dengan indikator; a. Tanggung jawab, b. Situasi yang kompetitif, c. Mempengaruhi individu lain, dan d. Berorientasi status, dan 4) dorongan untuk hubungan sosial, dengan indikator, a. Hubungan persahabatan, b. Hubungan kooperatif, dan c. Saling pengertian.

Dari pengertian di atas dapat dikemukakan bahwa motivasi mengandung tiga hal yang sangat penting yaitu : (1) pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi. Menurut pandangan ini, bahwa tujuan dan sasaran organisasi telah mencakup tujuan dan sasaran pribadi para anggota organisasi yang diberi motivasi tersebut. Dengan kata lain bahwa pemberian motivasi hanya akan efektif apabila dalam diri pegawai yang akan digerakkan itu terdapat keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan dan sasaran organisasi, maka tujuan pribadi pun akan ikut tercapai pula, (2) motivasi merupakan proses keterkaitan antar usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu, atau motivasi merupakan kesediaan untuk menggerakkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, kesediaan menggerakkan itu bergantung kepada kemampuan seseorang untuk memuaskan berbagai kebutuhannya. Usaha merupakan intensitas kemauan seseorang. Bila seseorang

termotivasikan, maka yang bersangkutan akan berusaha untuk melakukan sesuatu, (3) dalam usaha pemahaman teori motivasi dan aplikasinya, yang dimaksud dengan kebutuhan adalah keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik. Artinya suatu kebutuhan yang belum terpuaskan akan menciptakan ketegangan yang akhirnya menimbulkan dorongan tertentu dalam diri seseorang. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa seorang pegawai/Dosen yang termotivasi sesungguhnya berada pada suasana ketegangan. Untuk menghilangkan ketegangan itu mereka melakukan usaha tertentu. Menurut Daft dalam mencapai tujuan organisasi, kepemimpinan mempengaruhi motivasi karyawan dan komunikasi interpersonal yang memberikan masukan kepada karyawan agar memiliki kinerja dengan tingkat yang lebih tinggi.

McShane mendefenisikan motivasi sebagai, "sebuah kekuatan yang ada di dalam diri seseorang yang berdampak pada arah (*directions*), intensitas (*intensity*) dan keteguhan (*persistence*) perilakunya. Seseorang yang termotivasi, bersedia untuk berusaha menggunakan tingkatan khusus dari suatu usaha (*intensity*), untuk suatu waktu yang pasti (*persistence*), dan menuju pada tujuan tertentu (*direction*).

Kreitner dan Kinicki memberikan defenisi atas motivasi sebagai proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Perilaku mencerminkan sesuatu yang dapat dilihat atau didengar. Hasil dari motivasi secara umum dinilai dengan perilaku yang ditunjukan, jumlah usaha yang dikeluarkan, atau strategi pilihan yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas. Usaha yang sesungguhnya adalah hasil motivasi yang berkaitan dengan perilaku langsung. Kedua, perilaku dipengaruhi oleh lebih dari sekedar motivasi. Sebagai contoh, jumlah waktu yang dihabiskan untuk belajar pada saat akan melaksanakan uji dimana yang akan datang dipengaruhi oleh motivasi, bersamaan dengan kemampuan dan tujuan pribadi seseorang (input individu) dan kualitas catatan pelajaran. Contoh seperti ini menggambarkan bahwa perilaku disebabkan oleh suatu kombinasi beberapa faktor daripada sekedar motivasi saja.

Ketiga, perilaku berbeda dengan prestasi. Prestasi mencerminkan suatu akumulasi perilaku yang muncul dari waktu ke waktu dalam seluruh konteks dan orang. Prestasi juga mencerminkan suatu standar eksternal yang biasanya ditetapkan oleh organisasi dan dinilai oleh manajer.

Keempat, motivasi diperlukan, tetapi bukan merupakan satu-satunya kontributor yang mencukupi prestasi kerja. Pandangan ini mengungkapkan bahwa persoalan prestasi disebabkan oleh suatu kombinasi input individu, faktor konteks pekerjaan, motivasi dan perilaku motivasi yang sesuai.

Pandangan lain tentang motivasi diungkapkan oleh Siagian yakni, keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada bawahannya sedemikian rupa sehingga mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Dari pengertian di atas dapat dikemukakan bahwa motivasi mengandung tiga hal yang sangat penting yaitu: (1) pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi. Menurut pandangan ini, bahwa tujuan dan

sasaran organisasi telah mencakup tujuan dan sasaran pribadi para anggota organisasi yang diberi motivasi tersebut. Dengan kata lain bahwa pemberian motivasi hanya akan efektif apabila dalam diri pegawai yang akan digerakkan itu terdapat keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan dan sasaran organisasi, maka tujuan pribadi pun akan ikut tercapai pula, (2) motivasi merupakan proses keterkaitan antar usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu, atau motivasi merupakan kesediaan untuk menggerakkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, kesediaan menggerakkan itu bergantung kepada kemampuan seseorang untuk memuaskan berbagai kebutuhannya. Usaha merupakan intensitas kemauan seseorang. Bila seseorang termotivasikan, maka yang bersangkutan akan berusaha untuk melakukan sesuatu, (3) dalam usaha pemahaman teori motivasi dan aplikasinya, yang dimaksud dengan kebutuhan adalah keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik. Artinya suatu kebutuhan yang belum terpuaskan akan menciptakan ketegangan yang akhirnya menimbulkan dorongan tertentu dalam diri seseorang. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa seorang pegawai/Dosen yang termotivasi sesungguhnya berada pada suasana ketegangan. Untuk menghilangkan ketegangan itu mereka melakukan usaha tertentu. Menurut Daft dalam mencapai tujuan organisasi, kepemimpinan mempengaruhi motivasi karyawan dan komunikasi interpersonal yang memberikan masukan kepada karyawan agar memiliki kinerja dengan tingkat yang lebih tinggi.

Karakteristik Pekerjaan/Job Characteristic

Di dalam organisasi pada hakekatnya terdapat perbedaan antara tugas yang satu dengan tugas yang lainnya. Begitupula bila dilihat dari orang yang mengerjakannya, ada yang sangat suka dengan perubahan, namun ada pula yang tidak suka terhadap perubahan tersebut, atau ada yang mempersepsi secara negatif.

Turner dan Lawrence (1960) dalam Robbins (1991) mengembangkan studi/riset untuk menggali pengaruh perbedaan jenis pekerjaan pada kepuasan kerja serta kemangkiran karyawan. Premis dasar mereka adalah" karyawan lebih memilih pekerjaan/jabatan yang majemuk dan menantang dari pada sederhana dan rutin". Hasilnya memang ditemukan bahwa pekerjaan seperti yang tersebut di atas berpengaruh kepada kepuasan kerja dan mengurangi tingkat kemangkiran sebagai konsekuensi lanjutannya(dalam Ekawarna;1995).

Turner dan Lawrence (1965) dalam Barr, Aldag dan Brief (1981) menerangkan kemajemukan pekerjaan diidentifikasi sebagai " Requisite Task Attribute" yang terdiri dari enam karakteristik pekerjaan yaitu:

1. Variasi (variety), yaitu seberapa jauh yang bersangkutan dapat mengatur aktivitas sesuai dengan tuntutan tugas.
2. Otonomi (outonomy), yaitu seberapa banyak usaha yang dituntut untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Tanggung-jawab (responsibility), yaitu seberapa jauh sikap yang dituntut untuk meyelesaikan tugas.
4. Pengetahuan dan keterampilan (knowledge & skill), yaitu seberapa besar keterlibatan mental dan atau motor skill yang

dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.
5. Interaksi sosial yang dituntut (required social interaction), yaitu sejauhmana tugas yang satu dapat berhubungan secara bebas dengan tugas yang lain, termasuk individu-individu yang melaksanakan tugas tersebut.
6. Interaksi sosial pilihan (optional social interaction), yaitu sejauh mana kebebasan individu melakukan interaksi dalam pekerjaan, walaupun interaksi tersebut bukan dalam rangka pentyelesaian pekerjaan.

Adapun sifat-sifat khusus karakteristik pekerjaan terdapat didalam dimensi utama pekerjaan yaitu:

1. *Skill variety* adalah derajat tingkat suatu pekerjaan memerlukan berbagai aktivitas berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan, menyertakan penggunaan sejumlah bakat dan keterampilan berbeda pekerja.
2. *Task identity* adalah derajat tingkat dimana pekerjaan memerlukan penyelesaian secara "utuh" dan potongan pekerjaan diidentifikasi; bahwa sedang lakukan suatu pekerjaan dari permulaan untuk berakhir dengan hasil kelihatan.
3. *Task significance* adalah derajat tingkat dimana pekerjaan mempunyai suatu dampak yang penting pada hidup atau pekerjaan orang-orang lain, baik untuk lingkungan internal organisasi atau lingkungan ekstrenal.
4. *Autonomi* adalah derajat tingkat dimana pekerjaan menyediakan kebebasan yang substansi, kemerdekaan dan pertimbangan kepada rencana kerja dan menentukan prosedur untuk digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. *Feedback* adalah derajat tingkat pekerja memperoleh langsung informasi tetang efektivitas dari hasil yang diperoleh.

Lingkungan Kerja

Hampir seperempat bagian dari kehidupan seorang manusia dilalui dengan "bekerja" atau berada dalam lingkungan pekerjaan. Bahkan untuk orang-orang tertentu, kerja adalah inti terpenting dari kehidupannya dan merupakan ukuran kesempurnaan hidup, karena dengan bekerja akan diperoleh uang, kebebasan, kemandirian dan dapat hidup lebih baik.Perilaku manusia dalam bekerja tidak bisa terlepas dari kondisi lingkungan kerjanya, atau dengan kata lain tingkah laku manusia sangat dipengaruhi oleh konteks lingkungannya, dan tingkah laku manusia dapat juga mempengaruhi lingkungannya.

Proses psikologis yang dialami seseorang ketika berada dalam suatu lingkungan dimulai dengan persepsinya terhadap lingkungan. Persepsi ini kemudian masuk dalam peta kognisi seseorang untuk melakukan penilaian terhadap kondisi lingkungan tersebut, hasilnya adalah pola tingkah laku atau perasaan senang atau tidak senang, cemas atau bahagia sebagai reaksi terhadap stimulis lingkungan tersebut.

Masalahnya walaupun stimuli lingkungannya sama, namun oleh orang yang berbeda, jika diberi makna yang berbeda, akan menghasilkan persepsi yang berbeda pula. Menurut Laurie J. Mullins beberapa kesulitan yang mengakibatkan timbulnya masalah persepsi, bias atau distorsi persepsi adalah; stereotif (*stereotyping*), efek halo (*the halo effect*), pertahanan

persepsi (*perceptual defence*) dan proyeksi (*projection*).

Argyle mengemukakan bahwa bekerja merupakan salah satu kegiatan sentral dari hidup manusia, suatu sumber kepuasan dan ketidakpuasan, dan dasar dari identitas diri serta obyek penting dari motivasi. Oleh karenanya bekerja dapat menjadi sebab dari perkembangannya kesehatan mental seseorang atau dapat pula seseorang mengalami sakit mental. Dari telaah filsafat manusia, dikemukakan bahwa terdapat pekerjaan-pekerjaan yang menurut pandangan filsafat manusia dapat membuat manusia mengalami keterasingan.

Keterasingan ini bukanlah merupakan situasi yang menyumbang tampilnya kesehatan mental, tetapi sebaliknya malah mendorong individu menjadi sakit mental. Keterasingan dalam bekerja ini menurutnya timbul apabila pekerjaan menjadi sesuatu yang tidak menyenangkan, terjadi apabila yang bersangkutan tidak memiliki kebebasan untuk memilih atau menentukan apa yang hendak ia kerjakan, tidak memiliki keleluasaan dalam berekspresi di dalam lingkungan pekerjaannya.

Perilaku manusia dalam bekerja tidak bisa terlepas dari kondisi lingkungan kerjanya, atau dengan kata lain tingkah laku manusia sangat dipengaruhi oleh konteks lingkungannya, dan tingkah laku manusia dapat juga mempengaruhi lingkungannya.

Proses psikologis yang dialami seseorang ketika berada dalam suatu lingkungan dimulai dengan persepsinya terhadap lingkungan. Persepsi ini kemudian masuk dalam peta kognisi seseorang untuk melakukan penilaian terhadap kondisi lingkungan tersebut, hasilnya adalah pola tingkah laku atau perasaan senang atau tidak senang, cemas atau bahagia sebagai reaksi terhadap stimulis lingkungan tersebut.

Menurut suatu studi terbaru yang diselenggarakan oleh Universitas Laval, beberapa karakteristik dari lingkungan kerja ditemukan memiliki resiko terhadap kesehatan mental. Faktor-faktor organisatoris yang paling berbahaya (*most harmful*) kepada kesehatan mental adalah; beban lebih pekerjaan (*work overload*), pengenalan dengan teman kerja lemah (*lack of recongition by peers*), pengenalan dengan teman kerja lemah (*lack of recognition by peers*), hubungan dengan penyelia lemah (*a poor relationship with one's supervisor*), lemahnya partisipasi di dalam pengambilan keputusan (*lack of participation in decision making*) dan kurangnya informasi (*lack of information*). Suatu lingkungan yang tidak sehat seperti bising (*high noise levels*), temperatur yang bervariasi, polusi, kelembaban, lemahnya pencahayaan (*poor lighting*), layar komputer, menyebabkan kelelahan, sifat lekas marah, gangguan tidur dan memori, dan kesulitan berkonsentrasi. Menurut Angelina O. M Chan & Chan Yiong Yuak, lingkungan kerja mengacu pada karakteristik-karakteristik sosio-psikologis dalam setting pekerjaan. Hal tersebut ditentukan oleh banyak faktor termasuk fitur fisik, kebijakan-kebijakan organisatoris dalam melakukan setting pekerjaan dan karakteristik perilaku-perilaku dari orang-orang di tempat kerja. Setting pekerjaan yang tepat dapat meningkatkan moril karyawan dan produktivitas, kepuasan dan prestasi kerja. Sebaliknya jika dilakukan tidak tepat akan mengakibatkan ketidakpuasan dan keputus-asaan, kekakuan dan ketiadaan arah yang

jelas, keterasingan, tertekan dan prustasi. Ini bisa menjurus kepada suatu peningkatan kekalutan emosional (*emotional disordersi*) seperti depresi dan kecemasan, dan kekalutan fisik (*physical disorders*) seperti ketegangan otot dan sakit punggung kronis.

Kemudian menurut Robert E. Sibson lingkungan kerja meliputi seluruh situasi dan kondisi kerja yang memiliki pengaruh terhadap efektivitas seseorang dalam bekerja (*all those situations and conditions that surround the work and have influence upon workers effectiveness*). Lingkungan kerja tersebut terdiri dari lingkungan eksternal dan internal. Faktor lingkungan kerja eksternal meliputi; kecerdasan pekerja, sikap dan temperamen, lingkungan rumah tangga, lingkungan masyarakat, dan lingkungan sosial secara keseluruhan. Sedangkan faktor lingkungan kerja internal yaitu yang diciptakan oleh pekerja itu sendiri, meliputi; kebijaksanaan kepegawaian, kondisi fisik, atau kondisi kerja, iklim kerja, citra lembaga, dan tingkat pengharapan.

METODE

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi secara empiris pengaruh antara lingkungan kerja, Karakteristik Pekerjaan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Dosen Universitas Jambi. Sedangkan tujuan khusus dalam penelitian ini adalah untuk mencermati;

a. Pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Motivasi Kerja (X_3).
b. Pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan kerja (X_4).
c. Pengaruh langsung Karakteristik Pekerjaan(X_2) terhadap Motivasi Kerja (X_3).
d. Pengaruh langsung karakteristik Pekerjaan (X_2) terhadap Kepuasan kerja (Y).
e. Terdapat pengaruh langsung Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y).
f. Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) namun berpengaruh langsung terlebih dahulu terhadap Motivasi Kerja (X_3).
g. Pengaruh tidak langsung karakteristik Pekerjaan (X_2) terhadap Kepuasan kerja (Y) namun berpengaruh langsung terlebih dahulu terhadap Motivasi Kerja (X_3)

Penelitian ini akan menggunakan metode penelitian survei. Metode ini tepat digunakan karena selain dapat menggambarkan kondisi faktual, dapat juga membandingkan kondisi-kondisi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, disamping dapat juga digunakan untuk menyelidiki hubungan antar variabel dan menguji hipotesis.

Untuk menganalisa pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*) digunakan model *path analysis*. Penggunaan model *path analysis* tersebut akan bermanfaat untuk; (1) menjelaskan terhadap penomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti, (2) prediksi nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas, (3) faktor determinan yaitu penentuan variabel bebas mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat, (4) pengujian model yang biasanya menggunakan teori triming. Variabel yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja yang diberi simbol (**Y**), Motivasi Kerja diberi simbol (**X_3**),

karakteristik Pekerjaan ($\mathbf{X_2}$) dan Lingkungan Kerja diberi simbol ($\mathbf{X_1}$). Pengaruh antar variabel yang menggambarkan jalur (*path*) hubungan antara variabel $\mathbf{X_1}$, $\mathbf{X_2}$, dan $\mathbf{X_3}$ dengan **Y**.

Penelitian ini menggunakan model *path analysis* maka penetapan sampel harus memenuhi asumsi model tersebut yaitu menggunakan sampel *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Disamping itu karena anggota populasi heterogen, maka teknik penarikan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling*, yaitu pengambilan sampel dari kerangka sampel (*sample frames*) secara acak dan berstrata secara proporsional.

Nasir (2003:328) megatakan bahwa teknik pengumpulan data merupakan alat-alat ukur yang diperlukan dalam melaksanakan suatu penelitian. Data yang akan dikumpulkan dapat berupa angka-angka, keterangan tertulis, informasi lisan dan beragam fakta yang berhubungan dengan fokus penelitian yang diteliti. Sehubungan dengan pengertian teknik pengumpulan data dan wujud data yang akan dikumpulkan, maka dalam penelitian ini digunakan dua teknik utama pengumpulan data, yaitu studi dokumentasi dan teknik angket.

Populasi

Dalam penelitian ini, populasi target dan populasi terjangkau yang dijadikan sebagai sasaran penelitian adalah Dosen Universitas Jambi. Dengan jumlah Tenaga Pengajar 857 dengan rincian sebagaimana disajikan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2 : Jumlah Populasi

No	Unit Kerja	Jumlah Polulasi
1.	Fak.Keguruan dan Ilmupendidikan	216
2.	Fak.Hukum	79
3.	Fak.Pertanian	110
4.	Fak.Peternakan	87
5.	Fak. Kehutanan	17
6.	Fak. Kedokteran dan Kesehatan	95
7	Fak.Ilmu Budaya	28
8.	Fak.Ekonomi dan Bisnis	113
9.	Fisipol	9
10.	Fak.Sains dan Teknologi	60
11.	Fak.Ilmu Keolahragaan	16
12.	Fak.Teknologi Pertanian	25
13.	Pascasarjana	2
Total		**857**

Sumber : Data Siakad Universitas Jambi 2016

Sampling

Karena dalam penelitian ini menggunakan model *path analysis* maka penetapan sampel harus memenuhi asumsi model tersebut yaitu menggunakan sampel *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Disamping itu karena anggota populasi heterogen, maka teknik penarikan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling*, yaitu pengambilan sampel dari kerangka

sampel (*sample frames*) secara acak dan berstrata secara proporsional.

Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

dimana :

n = Jumlah Sampel
N = Jumlah Populasi
d^2 = tingkat presisi yang ditetapkan (biasanya 5%)

Dengan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel sebagai berikut;

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1} = \frac{857}{(857).(0{,}05)^2 + 1} = \frac{857}{(857).(0{,}0025) + 1} = \frac{857}{3{,}1425} = 272{,}712808$$

dibulatkan menjadi = 273 responden, atau 273 dosen Karena populasinya memiliki strata, maka penetapan sampel berstrata menggunakan rumus *proporsional random sampling* sebagai berikut :

$$n_i = \frac{N_i}{N} n$$

dimana :
n_i = jumlah sampel menurut stratum
n = jumlah sampel seluruhnya
N_i = jumlah populasi menurut stratum
N = jumlah populasi seluruhnya

Dengan rumus tersebut, maka jumlah sampel pada setiap Fakultas dan pada setiap golongan dapat ditetapkan sebagaimana disajikan pada tabel 3 berikut:

Tabel 3 : Sampel Penelitian

No	Unit Kerja	Jumlah Sampel
1.	Fak.KIP	69
2.	Fak.Hukum	25
3.	Fak.Pertanian	35
4.	Fak.Peternakan	28
5.	Fak. Kehutanan	5
6.	Fak. Kedokteran	30
7	Fak.Ilmu Budaya	9
8.	Fak.Ekonomi dan Bisnis	36
9.	Fisipol	3
10.	Fak.Saintek	19
11.	Fak.Ilmu Keolahragaan	5
12.	Fak.Teknologi Pertanian	8
13.	Pasca	1
Total		**273**

Sumber: Data Diolah

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*, Bandung. : Rosda Karya, 2000.

Al-Rasjid, Harun, *Analisis Jalur (Path Analysis)*, Bandung : LP3E Fakultas Ekonomi Universitas Padjadjaran, 1994.

Atwater, E. *Psychology of Adjustment*, 2th. New Jersey : Prentice-Hall, Englewood Cliffs, 1983.

Adams, J. S. "*Inequity in Social Exchanges*," in L. Berkowitz (ed.), Advances in Experimental Social Psychology(New York: Academic Press, 1965), p. 267-300.

Americans Feel They Pay Fair Share of Taxes, Says Poll. *NewsTarget.com*, 2 Mei 2005 (http:/Avww,newstarget.corn/ 007297.html).

Aamodt, Michael G. *Applies Industrial/Organizational Psychology*. USA: Brooks/Cole Publishing Company, 1996.

Argyle, M, *The Social Psychology of Work*. England : Penguin Books Ltd, 1983.

Angelina O. M. Chan & Chan Yiong Huak, *Influence of work environment on emotional health in a health care setting*, Occupational Medicine, Vol. 54 No. 3, 2004, p.207.

Anorogo, P & Ninik Widiyanti, *Psikologi dalam Perusahaan*, Jakarta : Rineka Cipta, 1990.

Alderfer, C. P. "*An Empirical Test of a New Theory of Human Needs,"*Organizational Behavior and Human Performance, Mei 1969, p. 142-75.

Barrow, J.C, "*Worker Performance and Task Complexity as Casual Determinants of Leader Behavior Style and Flexibility*," Journal of Applied Psychology, Vol. 61, 1976, p. 433-440.

Begley T.M & Czajka, J.M, *Panel Analysis of the Moderating Effects of Commitment on Job Satisfaction, Intent to Quit, and Health following Organizational Change*, Journal of Applied Psychology, vol 78, No. 4, 1993, p. 552-556.

Barley, P.C, P. Wojnaroski, dan W. Prest, "*Task Planning and Energy Expended: Exploration of How Goals Influence Performance*," Journal of Applied Psychology, Februari 1987, p. 107-14.

Bandura, A, *Self-Efficacy: The Exercise of Control*.New York : Freeman, 1997.

Bandura A, & D. Cervone, "*Differential Engagement in Self-Reactive Influences in Cognitively-Based Motivation*," Organizational Behavior and Human Decision Processes, Agustus 1986, p. 92-113.

Bass, Bernard M, *Leadership and Performance beyond Expectations*, New York : Free Press, 1985.

Burns, J. M. *Leadership*, New York : Harper & Row, 1978.

Bass, B.M, "*From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision*," Organizational Dynamics, Winter 1990, p. 19-31.

Cheung, C.K., & Scherling, S.A. (1999). *Job Satisfaction, Work Values, and Sex Differences in Taiwan's Organizations*. The Journal of Psychology. 133, 563-575.

Cameron, J & W. David Pierce, "*Reinforcement, Reward, and Intrinsic Motivation: A Meta-Analysis*," Review of Educational Research, Fall 1994, p. 363

Cremer, D.D & Knippenberg, D.V. "*How Do Leaders Promote Cooperation? The Effects of Charisma and Procedural Fairness*," Journal of Applied Psychology, Vol. 87, No. 5, 2002, p. 858-866.

Chan, K.Y & Fritz Drasgow, "*Toward a Theory of Individual Differences and Leadership: Understanding the Motivation to Lead*," Journal of Applied Psychology, Vol. 86, No. 3, 2001, p. 481-498.

Dansereau, F. Jr., G. Graen, dan W. J. Haga, "*A Vertical Dyad Linkage Approach to Leadership within Formal Organizations: A Longitudinal Investigation of the Role Making Process*," Organizational Behavior and Human Performance, Februari 1975, p. 46-78.

Davis, Keith and John W. Newstrom. *Organization Behavior, Human Behavior at Work, 7th*. New York : McGraw-Hill, Interenational Edition, 1977.

Daft, Ricahrd L. *Management*(terjemahan). Jakarta: Selemba Empat, 2006.

Dionne, Shelley D. Francis J. Yammarino, Leanne E. Atwater, & Lawrence R. James, "*Neutralizing Substitutes for Leadership Theory: Leadership Effects and Common-Source Bias*," Journal of Applied Psychology, Vol. 87, No. 3, 2002, p. 454-464.

Dale Yoder, et al, *Handbook of Personnel Management and Labor Relation*. New York : McGraw-Hill Book Company, Inc, 1958.

Ekawarna, *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Karakteristik Pekerjaan Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru SMPN Kota Madya Jambi*, Thesis, 1995.

Fiedler, F.E, *A Theory of Leadership Effectiveness.* New York *:* McGraw-Hill, 1967.

Filley, A.C, Robert J. House, dan Steven Kerr, *Managerial Process and Organizational Behavior*, 2rd ed. Scott, Foresman, Gleview, 111., 1976.

Firmansyah Arifin, Ketua KRHN, *Komitmen Politik Rendah Penegakan Hukum Lemah Rakyat Jadi Korban, Evaluasi Satu Tahun Penegakan Hukum Pemerintahan SBY-JK*. Jakarta : KRHN, 2005.

Goodman, P.S, "*An Examination of Referents Used in the Evaluation of Pay*," Organizational Behavior and Human Performance, Oktober1974, p. 170-195.

Gibson, James L, Ivancevich, John M, Donnelly Jr & James H, *Organizations.* New York : Business Publication Company, 1992.

Gibson, James L, et al., *Organizational Behavior, Structure and Processes*. New York: McGraw-Hill, Irwin, International Edition, 2006.

Guay, Frederic, Robert J. Vallerand, dan Celine Blanchard, "*On the Assessment of Situational Intrinsic and Extrinsic Motivation: The Situational Motivation Scale (SIMS)*," Motivation and Emotion, Vol. 24, No. 3,2000, p. 175-213.

Gardon, Judith R. *Ogranizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1996.

Gerstner, Charlotte R. dan David V. Day, *"Meta-Analytic Review of Leader-Member Exchange Theory: Correlates and Construct Issues*," Journal of Applied Psychology, Vol. 82, No. 6, 1997, him. 827-844.

Gibson, James L. John M. Ivancevich and James H. Donnelly Jr. *Organizations:*

Behavior, Structure, Process (Nw Jersey: Irwin, 1997.

George, Jennifer M. dan Greath R. Jones. *Organizational Behavior: Understanding and Managing*. USA: Addision Wesley, 1999.

Greene, C.N, & Chester A. Schiiesheim, "*Leader-Group Interactions: A Longitudinal Field Investigation*," Journal of Applied Psychology, Februari 1980, p. 50-59.

Greene, C.N, "*The Reciprocal Nature of Influence between Leader and Subordinate*," Journal of Applied Psychology, Vol. 60, 1975, p. 187-193.

Hall, D. T. & K. E. Nougaim. "*An Examination of Maslow's Need Hierarchy in an Organizational Setting,"* Organizational Behavior and Human Performance, Februari 1968, p. 12-35.

Howell, Jon P. & Peter W. Dorfinan, "*Leadership and Substitutes for Leadership among Professionals and Nonprofessional Workers*," Journal of Applied Behavioral Science, Vol. *22,* No. 1,1986, p. 29-46.

House, Robert J. "A Theory of Charismatic Leadership," dalam Hunt dan Larson (Eds.), *Leadership: The Cutting Edge,* 1976, p. 189-207.

House, R. J. & L. A. Wigdor, "*Herzberg's Dual-Factor Theory of Job Satisfaction and Motivations: A Review of the Evidence and Criticism*," Personnel Psychology, Musim Dingin 1967, p. 369-89.

House, R. J., H. J. Shapiro, & M. A. Wahba, "*Expectancy Theory as a Predictor of Work Behavior and Attitudes: A Re-evaluation of Empirical Evidence*," Decision Sciences, Januari 1974, p. 481-506.

House, R. J. & R. N. Aditya, "*The Social Scientific Study of Leadership: Quo Vadis*," Journal of Management, Vol. 23,1997, him. 409-473.

House, R.J. & Terence R. Mitchell, "*Path-Goal Theory of Leadership*," Journal of Contemporary Business, Autumn 1974, p. 81-97.

Hersey & Blanchard, *"Management of Organizational Behavior*", New Delhi : Prentice Hall of India, 1982.

Heneman, H.G, Schwab, D.P, Fossum, J.A, & Dyer, L.D, *Personnel/Human Resource Management*. Illinois : Richard D Irwin, Inc, 1983.

Ivancevich, J. M. dan J. T. McMahon, "*The Effects of Goal Setting, External Feedback, and Self-Generated Feedback on Outcome Variables: A Field Experiment*," Academy of Management Journal, Juni 1982, p. 359-72.

Ivancevich, et al., *Management – Principles and Functions*. Illinois : Richard D. Irwin, Inc. Homewood, 1999.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi*. Nw York : McGraw – Hill, diterbitkan oleh Salemba Empat, Jakarta, 2005.

Klecker, B.M., & Loadman, W.E. (1999). *Male Elementary School Teacher's Ratings of Job Satisfaction by Years of Teaching Experience*. Education. 119, 505-513.

Kwik Kian Gie, *Pemberantasan Korupsi Untuk Meraih Kemandirian, Kesejahteraan, Kemakmuran dan Keadilan*, 2003, p. 13.

Kipnis, D, "ThePowerholder," inj. T. Tedeschi (ed.), *Perspectives in Social Power*. Chicago: Aldine, 1974.

Kreitner, Robert & Angelo Kinicki, *Organizational Behavior,5th*. New York :McGraw Hill, 2001.

Kathryn M. Sherony and Stephen G. Green, "*Coworker Exchange: Relationships between Coworkers, Leader-Member Exchange, and Work Attitudes*," Journal of Applied Psychology, Vol. 87, No. 3, 2002, p. 542-548.

Kerr, Steven & John M. Jermier, "*Substitutes of Leadership: Their Meaning and Measurement*," Organizational Behavior and Human Performance, Desember 1978, p. 375-403.

Loher, B.T, Noe R.A, Moeller N.L & Fitzgerald M.P, *A-meta Analysis of the Relation of Job Characteristics to Job Satisfaction*, Journal of Applied Psychology, Vol 70 No. 2, 1985, p.280-289.

Locke, E. A. "*Toward a Theory of Task Motivation and Incentives*," Organizational Behavior and Human Performance, Mei 1968, p. 157-89.

Locke, E. A. & G. P. Latham, "*Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation:A 35-Year Odyssey*," American Psychologist 57, no. 9 (2002), p 705-17.

Leventhal, G.S. "What Should Be Done with Equity Theory? New Approaches to the Study of Fairness in Social Relationships," in K. Gergen, M. Greenberg. dan R. Willis (eds.), Social Exchange: Advances in Theory and Research (New York: Plenum, 1980), p. 27-55.

Luthans, F. *Organizational Behavior,* 10th Edition, New York : McGraw-Hill, 2005.

Luthans, Fred. *Organizational Behavior*. Singapore: McGraw-Hill Book Co, 1995.

Luthans, Fred & Bruce Avolio, "Authentic Leadership Development," dalam Kim *S.* Cameron, Jane E. Dutton, dan Robert E. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship*, Berrett-Koehler, San Francisco, 2003, p. 241-259.

Mullins, Laurie J. *Management and Organizational Behavior*, 7thed. London : Prentice-Hall, Inc 2005.

McShane, Steven L., and Mary Ann Von Glinow, *Organizational Behavior – Emerging Realities for the Workplace Revolution.* New York : McGraw – Hill, 2005.

Miner, J. B., N. R. Smith, dan J. S. Bracker, "*Role of Entrepreneurial Task Motivation in the Growth of Technologically Innovative Firms: Interpretations from Follow-up Data*," Journal of Applied Psychology, Oktober 1994, hal. 627-30.

Mento, A. J, R. P. Steel, dan R. J. Karren, "*A Meta-Analytic Study of the Effects of Goal Setting on Task Performance: 1966-1984,"*Organizational Behavior and Human Decision Processes, Februari 1987, p. 52-83;

Miner, J. B, *Studies in Management Education.* New York: Springer, 1965.

McClelland, D. C. "*The Impact of Achievement Motivation Training on Small Businesses*", California Management Review, Musim Panas 1979, hal. 13-28.

Munandar, AS, *Psikologi Industri*. Jakarta : Karonika, 1988.

Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. *Organizational Behavior. Managing People and Organizations*. New Delhi: AITBS Publisher, 1999.

McClelland D. C. & D. H. Burnham, "*Power Is the Great Motivator*," Harvard Business Review, Maret-April 1976, p. 100-110.

Manz, Charles C & Christopher P. Neck, *Mastering Self-Leadership,* 3th ed, New Jersey : Pearson-Prenti