

**KEPUASAN KERJA DOSEN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA (UNY)**

**Oleh:  
Sukanti, Aliyah Rasyid Baswedan, Denies Priantinah  
Staf Pengajar FISE UNY**

***Abstract***

*This research is aimed to describe (1) the active role of hygiene factor in reducing the dissatisfaction of lecturers' working in YSU, (2) the role of motivators in increasing the satisfaction of working of lectures in YSU, (3) the difference hygiene factor between the female and male lectures, and (4) the difference motivator factor between the female and male lectures.*

*The population of this research is the lectures of Yogyakarta State University (YSU). The sum of them is 903 people; consist of 612 male lectures and 291 female lectures. The sample of this research is 180 lectures of YSU which consists of 92 male lectures and 88 female lectures. The sample is determined by the random sampling techniques. This research uses the questioners as the instrument. Meanwhile, the questioners are adapted from the research of Syptak, Marsland and Ulmer. Prior, the questioners are applied to collect the data; then the research is tested to know the validity and reliability of the instrument. All of the 42 questions of the research are admitted as valid with the correlation point and the lowest total is 0, 36. Meanwhile the highest total is 0, 84 reliabilities with the Cronbach Alpha shows 0,951. The data analysis technique is descriptive with the percentage and t experiment.*

*This research shows that (1) although some of the lectures of YSU state that the institution's policies are unfair especially in giving the salary, honorarium and bonus, most of them (73, 89%) state that the hygiene is able to reduce the dissatisfaction of their working. Most of the lectures of YSU (73, 89 %) state that the motivator factor is able to increase the satisfaction of their working. There is no any significant difference between the hygiene factor of male lectures and female lectures in reducing the dissatisfaction t counted is 0, 55 and t table is 1, 980. Both of male (72, 83 %) and female lectures (75%), most of them state the existence of hygiene factor in YSU is able to reduce the dissatisfaction of their working. There is no any significant difference between the motivator of male lectures and female lectures in increasing the satisfaction of lectures working. Both of male and females lectures are mostly 73, 91 % and 73, 86 % state that the*

*existence of motivator factor in YSU is able to increase their satisfaction of working.*

*Key words: hygiene, motivator, the satisfaction of working*

## **PENDAHULUAN**

Suatu organisasi memerlukan pengelolaan yang baik dalam mengakomodasi kebutuhannya untuk hidup dan berkembang. Manajemen tradisional menjalankan tanggung jawab atas jalannya organisasi hanya di tangan pimpinan puncak. Anggota organisasi di bawahnya hanya berfungsi sebagai orang bayaran (*hired hands*) yang melaksanakan semua perintah yang dibuat oleh manajemen puncak. Organisasi modern perlu mengerahkan semua potensi individu yang ada. Hal tersebut membuat organisasi harus diubah dari model *responsibility at the top* ke *responsibility based organization*. Hal ini berarti tanggung jawab untuk menjalankan organisasi merupakan tanggung jawab seluruh personel. Peran sentral sumber daya manusia untuk mengelola organisasi agar dapat bertahan hidup membuat sumber daya manusia menjadi aset yang paling berharga bagi organisasi.

Universitas Negeri Yogyakarta sebagai institusi penyedia jasa pendidikan tidak luput dari keharusan mengelola sumber daya manusianya secara baik, tepat dan optimal. Bahkan sebagai lembaga yang bergerak di bidang jasa, maka peran sentral sumber daya manusia memegang peran yang cukup signifikan.

Kepuasan kerja yang dicapai individu mempengaruhi semua aspek lembaga mulai dari kepuasan pelanggan sampai ke semua aspek produktivitas. Motivasi individu untuk berprestasi dalam bekerja terkait dengan kepuasan kerja yang dirasakan. Motivasi akan mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja. Individu yang termotivasi akan mencapai kepuasan kerja. Pada gilirannya kepuasan kerja ini akan mempengaruhi kinerja pegawai sehingga akan mampu memberikan kontribusi optimal bagi lembaga. Tenaga pengajar atau dosen pada suatu institusi pendidikan merupakan

tenaga edukatif yang berhubungan langsung dengan mahasiswa. Peran dosen untuk melakukan transfer pengetahuan dan transfer nilai mempunyai posisi yang sangat penting bagi institusi pendidikan seperti Universitas Negeri Yogyakarta (UNY). Pada posisi tersebut kinerja dan pencapaian prestasi dosen akan mampu memberikan nilai tambah bagi proses pembelajaran. Kinerja dan prestasi optimal dosen sebagai tenaga edukatif pada gilirannya juga akan memberikan kontribusi optimal bagi UNY untuk mencapai misinya yaitu menciptakan lulusan yang cendekia, mandiri dan bernurani.

Penelitian ini didisain untuk menganalisis motivasi dan kepuasan kerja dosen di lingkungan Universitas Negeri Yogyakarta. Lebih lanjut motivasi dan kepuasan kerja tersebut akan dianalisis dengan memasukkan aspek yang terkait dengan gender.

Selanjutnya permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah apakah faktor *hygiene* (yaitu kebijakan dan sistem administrasi UNY, gaji, supervisi, hubungan antarpersonal, dan kondisi kerja) berperan dalam mengurangi ketidakpuasan kerja dosen UNY. Kemudian apakah faktor motivator (yaitu pekerjaan, pencapaian sukses, pengakuan tanggungjawab, dan kemajuan karir) berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja dosen UNY, serta apakah terdapat perbedaan faktor *hygiene* antara dosen pria dan dosen wanita, dan juga apakah terdapat perbedaan faktor motivator antara dosen pria dan dosen wanita.

Kreitner dan Kinicki (2001) menyatakan bahwa motivasi merepresentasikan proses psikologis yang menimbulkan keinginan untuk membangun, mengarahkan, dan terus menerus mempertahankan tindakan secara sukarela yang diarahkan oleh tujuan. Herzberg (1993) menyatakan bahwa kepuasan kerja akan memotivasi individu untuk melakukan pencapaian kinerja dengan lebih baik.

Kepuasan kerja merupakan afektif atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Tiap orang dapat mempunyai aspek yang berbeda dalam memperoleh kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan konsep non uniter, sehingga mempunyai beberapa aspek.

Herzberg (1993) menyatakan bahwa kepuasan kerja akan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Teori tersebut mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan dua faktor, yaitu motivator dan *hygiene*. *Hygiene* tidak dapat memotivasi individu, namun mampu meminimalkan ketidakpuasan apabila ditangani secara tepat. Hal yang terkait dengan *hygiene* diantaranya kebijakan dan sistem administrasi lembaga, supervisi, gaji, hubungan antarpersonal dan kondisi kerja.

*Motivator* menciptakan kepuasan kerja dengan memenuhi kebutuhan individu untuk perkembangan dan kebermaknaan dirinya. Hal yang terkait dengan motivator yaitu: pencapaian sukses, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab dan kemajuan karir.

### **Pengaplikasian Teori Herzberg**

Meskipun masalah *hygiene* bukan sumber kepuasan kerja, namun hal ini harus pertama kali dilakukan untuk menciptakan lingkungan dimana kepuasan dan motivasi individu mungkin untuk ditimbulkan. Persoalan *hygiene* ini terkait dengan masalah: kebijakan dan administrasi lembaga, supervisi, gaji, hubungan antarpersonal, kondisi kerja, dan pencapaian sukses.

Kebijakan dan sistem administrasi yang diterapkan oleh institusi sangat mempengaruhi sumber daya manusia. Hal ini bisa menjadi sumber kekecewaan/frustasi individu apabila kebijakan tersebut tidak jelas. Nelsen (2003) melakukan penelitian pada institusi pendidikan dan menemukan bahwa para dosen merasa kepuasan akan kebijakan institusi tidak terlalu tinggi. Para dosen akan lebih puas dengan kebijakan dan praktik penilaian kinerja tahunan dan periodik, serta promosi dan apabila pihak institusi memahami bahwa penilaian kinerja dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan produktivitas institusi. Kebijakan dan sistem administrasi juga bisa menimbulkan kekecewaan apabila diberlakukan hanya untuk

sebagian orang baik secara formal maupun informal dimana aturan tersebut tidak berlaku sama bagi semua orang. Ketidakpuasan dapat direduksi dengan membuat kebijakan yang jelas, adil dan diaplikasikan secara sama terhadap setiap individu. Trower (2004) melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja pada sebuah universitas dan menemukan bahwa salah satu faktor yang mampu memberi kepuasan kerja adalah kebijakan yang jelas dan beralasan terkait waktu kerja yang harus dilakukan. Universitas juga diharapkan adil dengan beban penugasan pengajaran, konsultasi dan pelayanan yang diberikan pada tiap dosen. Kebijakan tersebut juga diharapkan diaplikasikan secara adil pada tiap dosen.

Supervisi tidak menimbulkan kepuasan individu, namun ketiadaan supervisi yang baik membuat motivasi menurun, sehingga kepuasan kerja akan sulit dicapai. Penelitian Trower (2004) menunjukkan bahwa kualitas mentoring yang tinggi membuat dosen terutama dosen junior merasa dihargai dengan memperoleh kesempatan untuk menimba ilmu dari senior mereka yang lebih berpengalaman.

Organisasi harus mempunyai kebijakan yang jelas terkait dengan gaji, honor dan bonus. Kebijakan tersebut juga harus jelas bagi tiap orang terkait dengan kesempatan untuk memperoleh gaji, honorarium dan bonus tersebut. Meskipun gaji bukan motivator untuk individu, namun mereka ingin digaji secara adil. Apabila kompensasi tidak dilakukan dengan adil maka individu tidak akan senang bekerja di institusi tersebut. Penelitian Nelsen (2003) menunjukkan bahwa antara karyawan pria dan wanita terdapat perbedaan dalam penerimaan gaji, ketika mereka dalam posisi yang setara. Pria lebih banyak menerima gaji dan bonus daripada wanita. Hal ini membuat karyawan wanita merasa kurang puas dalam hal penggajian tersebut.

Kontak sosial merupakan bagian dari kepuasan kerja menjadi seorang karyawan. Kontak sosial ini akan mengarahkan karyawan mempunyai rasa persahabatan dan *teamwork*. Trower (2004) menyatakan bahwa kesempatan untuk kolaborasi dengan mentor

atau senior, diperlakukan dengan adil, lingkungan yang membangun sukses akan membuat dosen memperoleh prestasi untuk mencapai kepuasan kerja. Penelitian tersebut juga menekankan bahwa interaksi yang menyenangkan dengan kolega senior sangat penting.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap tingkat kebanggaan pribadi dan pekerjaan yang mereka lakukan. Fasilitas kerja dan tata ruang yang baik akan meningkatkan produktivitas karyawan. Trower (2004) menyatakan penataan ruang kerja yang menyenangkan, bangunan yang representatif dan ketersediaan sumberdaya yang mendukung pekerjaan membuat personel nyaman untuk bekerja. Dosen yang bekerja dengan dukungan tata ruang, sarana dan prasarana, dan teknologi yang memadai mampu bekerja secara optimal untuk mencapai prestasi kerja.

Penekanan dimensi motivator ini harus didahului dengan pemenuhan aspek *hygiene*. Aspek yang terkait dengan dimensi motivator adalah: pekerjaan, pencapaian sukses, pengakuan, tanggungjawab, dan kenaikan jabatan..

Hal yang paling penting untuk memotivasi dosen adalah membantu individu percaya bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan adalah penting, penuh arti dan memberikan manfaat bagi masyarakat dan kemajuan bangsa. Penekanan kontribusi dosen merupakan hal yang penting serta menunjukkan bahwa tugas-tugas mereka sangat esensial terhadap keseluruhan proses yang akan berpengaruh pada keberhasilan pencapaian tujuan, visi dan misi UNY. Pekerjaan itu sendiri merupakan kunci untuk memotivasi pegawai. Pekerjaan yang monoton dan membosankan akan mengurangi motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Sementara pekerjaan yang menantang akan memperkuat motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Contoh pekerjaan yang menantang diantaranya: pekerjaan yang bervariasi/ tidak monoton, pemberian otonomi, dan otoritas keputusan.

Salah satu premis yang inheren pada teori Herzberg adalah tiap individu berkeinginan dengan sungguh-sungguh melakukan pekerjaan dengan baik. Untuk itu perlu ada upaya membantu individu melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Upaya itu diantaranya adalah penempatan pada posisi yang tepat sesuai bakat mereka, dan tidak memberikan penataan pekerjaan yang menyebabkan kegagalan pada personel. Tujuan yang jelas dan mampu dicapai, serta standar kerja untuk tiap posisi akan membuat mereka lebih mampu melakukan tugas. Pastikan juga bahwa personel memahami tujuan dan standar kerja yang ada. Peningkatan motivasi juga harus dilakukan dengan memberikan umpan balik, secara rutin, tepat waktu terhadap hasil pekerjaan. Dosen harus merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan cukup menantang. Namun pekerjaan yang menantang tersebut juga tidak boleh terlalu berlebihan, atau tidak mungkin dilaksanakan.

Pengakuan merupakan salah satu faktor penting yang mampu meningkatkan kepuasan kerja. Individu pada semua tingkatan organisasi ingin pencapaian mereka dalam kerja diakui. Kesuksesan tidak akan berpengaruh terlalu besar atau menjadi hal yang monumental, sebelum mereka menerima pengakuan. Robert S. Nelsen (2003) menyatakan bahwa wanita dan golongan minoritas merasakan kurang terwakili dalam posisi atas pimpinan. Kondisi ini membuat mereka merasa eksistensi mereka kurang diakui dalam organisasi. Hal ini akan membawa dampak merugikan, baik dari sisi karyawan yang kurang puas dengan pengakuan akan prestasi kerja mereka. Di sisi lain organisasi juga tidak bisa memperoleh kontribusi optimal dari anggotanya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa wanita merasa kurang terwakili dalam posisi atas (pimpinan), sementara pihak organisasi merasa belum memperoleh kontribusi yang optimal dari anggotanya.

Individu akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik apabila mereka merasa “memiliki” pekerjaan mereka. Peningkatan motivasi dapat dilakukan dengan memberikan personel kebebasan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan

mereka sehingga apa yang dihasilkan dari pekerjaan tersebut adalah hasil mereka.

Penghargaan terhadap loyalitas dan kinerja individu dapat dengan promosi jabatan atau dengan mengarahkan dosen untuk mencapai pendidikan yang lebih tinggi sehingga dosen tersebut akan lebih bernilai dan mampu memenuhi profesionalitas. Nelsen (2003) menyatakan bahwa wanita cenderung kurang puas dibandingkan laki-laki terkait dengan keamanan kerja, gaji dan kesempatan untuk memperoleh kemajuan atau promosi jabatan.

### **Aspek Gender dalam Kepuasan kerja**

Aspek gender merupakan hal yang menarik untuk dianalisis dalam sebuah penelitian motivasi dan kepuasan kerja. Aspek gender dimasukkan dalam penelitian untuk menganalisis apakah terdapat perbedaan motivasi dan kepuasan kerja antara pria dan wanita. Penelitian sebelumnya terkait dengan aspek gender memberikan hasil yang penelitian tersebut bervariasi.

Penelitian yang dilakukan Herrick (2001) menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan antara kepuasan kerja pria dan wanita. Perbedaan yang timbul terletak pada sumber kepuasan kerja. Wanita menemukan sumber kepuasan kerja melalui manfaat yang diterima keluarga mereka dari pekerjaan yang mereka lakukan. Sedangkan karyawan pria menyatakan bahwa sumber kepuasan kerja berasal dari manfaat finansial yang didapatkan. Roxburgh (1999) menguji perbedaan gender pada pengaruh posisi sebagai orangtua dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja. Hal ini penting dilakukan, mengingat antara pria dan wanita mempunyai peran yang berbeda dalam lingkungan keluarga. Perbedaan ini membuat pekerjaan dan keluarga dikelola secara berbeda antara pria dan wanita. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa dampak posisi sebagai orang tua dan dukungan keluarga membuat ibu bekerja memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada pria atau wanita bekerja yang bukan ibu. Mason (1997) meneliti hipotesis dampak sosialisasi, peran struktural dan sosial untuk men-

jelaskan perilaku dan kepuasan kerja antara pria dan wanita. Hasilnya menunjukkan bahwa pria dan wanita cenderung untuk menurunkan kepuasan kerja dari sumber yang sama.

### **Cara Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian survai. Populasi penelitian adalah seluruh dosen di lingkungan Universitas Negeri Yogyakarta yang berjumlah 903 orang dengan rincian 612 dosen pria dan 291 orang dosen wanita. Sampel penelitian ditentukan berdasarkan tabel dari Issac Michael untuk tingkat kesalahan 5 % dengan populasi 903 diperoleh 255. Teknik pengambilan sampel dengan *proportional random sampling*. Angket diberikan kepada 290 responden, namun yang kembali dan memenuhi syarat untuk dianalisis sebanyak 180, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 180 dosen UNY yang terdiri dari 92 dosen pria dan 88 dosen wanita.

Instrumen penelitian adalah kuisisioner. Kuisisioner ini diadaptasi dari penelitian Syptak, Marsland, dan Ulmer (1999) yang berjudul: *Job Satisfaction: Putting Theory Into Practice*. Pengukuran variabel digunakan skala Likert dengan pilihan jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju dengan skor 1-5.

Sebelum kuisisioner ini digunakan untuk mengumpulkan data penelitian diujicobakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen. Ujicoba dilakukan pada 30 dosen UNY yang tidak termasuk sampel penelitian. Dari 42 pertanyaan semuanya dinyatakan valid dengan korelasi butir total terendah adalah 0,36 dan tertinggi 0,84 dengan demikian maka semua pertanyaan dapat digunakan untuk mengumpulkan data. Setelah diketahui validitas butir pertanyaan selanjutnya dihitung reliabilitasnya. Hasil perhitungan reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* menunjukkan 0,951 berarti angket ini termasuk sangat reliabel.

Teknik analisis data digunakan analisis deskriptif dan uji t Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui kecenderungan

peran *hygiene* dalam mengurangi ketidakpuasan kerja dan peran *motivator* dalam meningkatkan kepuasan kerja dosen UNY dengan menggunakan Mean Ideal (Mi) dan Standar deviasi ideal (SDi). Uji t ini dilakukan untuk mengetahui perbedaan faktor *hygiene* dan *motivator* dosen pria dengan dosen wanita. Apabila nilai t hitung sama atau lebih besar daripada t tabel pada tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan 178 berarti terdapat perbedaan yang signifikan antara faktor *hygiene* dan faktor *motivator* dosen pria dengan dosen wanita.

## PEMBAHASAN

Berikut ini akan disajikan deskripsi data penelitian yang meliputi faktor *hygiene* (kebijakan dan administrasi, supervisi, gaji, hubungan antarpersonal, dan kondisi pekerjaan), dan *motivator* (pekerjaan, pencapaian sukses, pengakuan, tanggungjawab dan kemajuan karir) dosen UNY.

### Faktor *Hygeine*

Identifikasi kecenderungan peran faktor *hygiene* dalam mengurangi ketidakpuasan kerja dosen UNY ditetapkan berdasarkan kriteria ideal yaitu mendasarkan pada *mean* ideal dan standar deviasi ideal. Berdasarkan mean ideal dan standar deviasi ideal dapat disusun tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Kecenderungan Peran Faktor *Hygiene* dalam Pengurangan Ketidakpuasan Kerja Dosen UNY

Kecenderungan	Interval	Jumlah	Persentase
Sangat mengurangi ketidakpuasan kerja	$\geq 96$	20	11,11
Mengurangi ketidakpuasan kerja	72 – 95	133	73,89
Tidak mengurangi ketidakpuasan kerja	48 - 71	26	14,44
Sangat tidak mengurangi ketidakpuasan kerja	$< 48$	1	0,56
Jumlah		180	100

Dari tabel 1 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar (73,89%) dosen UNY merasa keberadaan faktor *hygiene* (kebijaksanaan dan administrasi institusi, supervisi, gaji, hubungan antarpersonal, dan kondisi pekerjaan) dapat mengurangi ketidakpuasan kerja dosen. Sebagian kecil (11,11%) dosen UNY merasa faktor *hygiene* sangat mengurangi ketidakpuasan kerja, dan 14,44% dosen UNY merasa bahwa faktor *hygiene* yang disediakan UNY tidak mengurangi ketidakpuasan kerja dosen. Artinya dosen merasa kebijakan dan sistem administrasi diberlakukan secara adil, jelas dan rasional, supervisi dilaksanakan secara adil dan menerapkan metode yang tepat, gaji, honorarium dan bonus diberikan secara adil, hubungan antarpersonal nyaman, dan kondisi pekerjaan sesuai yang diharapkan dan fasilitas termasuk terkini. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan sudah memberlakukan kebijakan secara adil dan mudah dipahami oleh dosen.

### **Faktor Motivator**

Berdasarkan mean ideal dan standar deviasi ideal dapat disusun tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Kecenderungan Faktor *Motivator* dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dosen UNY

Kecenderungan <i>motivator</i>	Interval	Jumlah	Persentase
Sangat meningkatkan kepuasan kerja	$\geq 72$	35	19,44
Meningkatkan kepuasan kerja	54 – 71	133	73,89
Tidak meningkatkan kepuasan kerja	36 - 53	9	5,00
Sangat tidak meningkatkan kepuasan kerja	$< 36$	3	1,67
Jumlah		180	100

Dari tabel 2 di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar (73,89%) dosen UNY merasa keberadaan faktor *motivator* (pekerjaan, pencapaian, pengakuan, tanggungjawab, dan kemajuan karir) dapat meningkatkan kepuasan kerja dosen. sebagian kecil

(19,44%) dosen UNY merasa keberadaan motivator sangat meningkatkan kepuasan kerja, dan 5,00% dosen UNY yang merasa bahwa faktor *motivator* yang disediakan di UNY tidak meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar dosen UNY merasa: (1) pekerjaan yang mereka kerjakan adalah penting, penuh arti, dan memberikan manfaat bagi masyarakat dan kemajuan bangsa, (2) UNY telah membantu dosen melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, (3) mendapat pengakuan atas kinerjanya, (4) memperoleh kebebasan dalam mengemban tugas, dan (5) memperoleh kesempatan untuk pendidikan yang lebih tinggi.

### **Perbedaan Faktor *Hygiene* antara Dosen Pria dengan Dosen Wanita**

Untuk mengetahui perbedaan faktor *hygiene* dosen pria dengan dosen wanita digunakan uji t. Berdasarkan hasil perhitungan dengan t tes diperoleh t hitung sebesar 0,545 sedang t tabel dengan taraf signifikansi 5% d b 178 sebesar 1,980 berarti dapat disimpulkan terdapat perbedaan tetapi tidak signifikan antara faktor *hygiene* antara dosen pria dengan dosen wanita.

Identifikasi kecenderungan peran faktor *hygiene* dalam mengurangi ketidakpuasan kerja dosen UNY disajikan dalam tabel 3.

Berdasarkan tabel 3 dapat dinyatakan bahwa sebagian besar (72,83%) dosen pria maupun dosen wanita (75,00%) berpendapat bahwa faktor *hygiene* dapat mengurangi ketidakpuasan kerja dosen, hampir sama banyaknya (10,87% dan 11,36%) dosen pria dan wanita menyatakan keberadaan faktor *hygiene* sangat mengurangi ketidakpuasan kerja dosen, dan hanya sebagian kecil dosen pria dan dosen wanita (15,22% dan 13,64%) yang merasa keberadaan faktor *hygiene* tidak mengurangi ketidakpuasan kerja dosen.

Tabel 3. Hubungan antara Jenis Kelamin dengan Kecenderungan Faktor *Hygiene* dalam Pengurangan Ketidakpuasan Kerja Dosen UNY

Kecenderungan faktor <i>hygiene</i>	Jenis Kelamin				Jumlah	
	Pria		Wanita			
	n	%	n	%	n	%
Sangat mengurangi ketidakpuasan kerja	10	10,87	10	11,36	20	11,11
Mengurangi ketidakpuasan kerja	67	72,83	66	75,00	133	73,89
Tidak mengurangi ketidakpuasan kerja	14	15,22	12	13,64	26	14,44
Sangat tidak Mengurangi ketidakpuasan kerja	1	1,08	0	0	1	0,56
Jumlah	92	100,00	88	100,00	180	100,00

Hasil penelitian ini menunjukkan sebagian besar dosen UNY baik pria maupun wanita merasa kebijakan dan sistem administrasi diberlakukan secara adil, jelas dan rasional, supervisi dilaksanakan secara adil dan menerapkan metode yang tepat, gaji, honorarium dan bonus diberikan secara adil, hubungan antar-personal nyaman, dan kondisi pekerjaan sesuai yang diharapkan dan fasilitas termasuk terkini. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan sudah memberlakukan kebijakan secara adil dan mudah dipahami oleh dosen.

Supervisi tidak menimbulkan kepuasan kerja namun ketiadaan supervisi yang baik menurunkan motivasi sehingga akan sulit mencapai kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan Trower (2004) kualitas mentoring yang tinggi membuat dosen terutama dosen yunior merasa dihargai dengan memperoleh kesempatan untuk menimba ilmu dari senior mereka. Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan masih ada dosen yang merasa bahwa gaji, honorarium, dan bonus yang diterima mengurangi ketidakpuasan kerja artinya masih ada sebagian kecil

dosen yang merasa pemberian gaji, honorarium dan bonus masih dirasakan tidak adil. Ditinjau dari hubungan antarpersonal sebagian besar dosen merasa bahwa kesempatan untuk berkolaborasi dengan dosen lain diperlakukan dengan adil, dan tercipta lingkungan yang menunjukkan rasa persahabatan. Masih ada dosen yang merasa kondisi pekerjaan tidak mengurangi ketidakpuasan kerja mereka dengan kata lain kondisi pekerjaan masih dirasakan kurang nyaman oleh sebagian kecil dosen.

### **Perbedaan Faktor Motivator antara Dosen Pria dan Dosen Wanita**

Berdasarkan hasil perhitungan dengan t tes diperoleh t hitung sebesar 0,58 sedang t tabel dengan taraf signifikansi 5% d b 178 sebesar 1,980 berarti dapat disimpulkan terdapat perbedaan tetapi tidak signifikan antara faktor motivator dosen pria dengan dosen wanita. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan Herrich (2001) yang menyatakan tidak terdapat perbedaan antara kepuasan kerja pria dan wanita. Perbedaan yang timbul terletak pada sumber kepuasan kerja. Wanita menemukan sumber kepuasan kerja melalui manfaat yang diterima keluarga mereka dari pekerjaan yang mereka lakukan sedangkan karyawan pria menyatakan sumber kepuasan kerja berasal dari manfaat finansial yang didapatkan.

Identifikasi kecenderungan peran motivator dalam peningkatan kepuasan kerja dosen UNY ditetapkan berdasarkan kriteria ideal. Tabel 4 menunjukkan kecenderungan peningkatan kepuasan kerja dosen UNY.

Tabel 4 menunjukkan bahwa sebagian besar (73,91%) dosen pria maupun dosen wanita (73,86%) berpendapat bahwa keberadaan motivator meningkatkan kepuasan kerja di UNY, 22,73% dosen wanita dan dosen pria (16,30%) menyatakan bahwa keberadaan motivator di UNY sangat meningkatkan kepuasan kerja dosen.

**Tabel 4. Hubungan antara Jenis Kelamin dengan Peran *Motivator* dalam Peningkatan Kepuasan Kerja Dosen UNY**

Kecenderungan motivator	Jenis Kelamin				Jumlah	
	Pria		Wanita			
	n	%	n	%	n	%
Sangat meningkatkan kepuasan kerja	15	16,30	20	22,73	35	19,44
Meningkatkan kepuasan kerja	68	73,91	65	73,86	133	73,89
Tidak meningkatkan kepuasan kerja	8	8,70	1	1,14	9	5,00
Sangat tidak Meningkatkan kepuasan kerja	1	1,09	2	2,27	3	1,67
Jumlah	92	100,00	88	100,00	180	100,00

Hal ini menunjukkan bahwa dosen pria dan dosen wanita merasa bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan adalah pekerjaan yang penting, penuh arti dan memberikan manfaat bagi masyarakat dan kemajuan bangsa. Penekanan kontribusi dosen merupakan hal yang penting serta menunjukkan bahwa tugas-tugas mereka sangat esensial terhadap keseluruhan proses yang akan berpengaruh pada keberhasilan pencapaian tujuan, misi, dan visi. Selain itu pekerjaan dirasakan merupakan pekerjaan yang tidak monoton dan pekerjaan yang penuh tantangan. Hal ini berarti dosen merasa mereka memperoleh penempatan pada posisi yang tepat bagi bakat mereka dan pekerjaan tersebut tidak akan menyebabkan kegagalan. Untuk membantu pencapaian sukses dosen perlu ada upaya diantaranya penempatan pada posisi yang tepat sesuai dengan bakat mereka dan tidak memberikan seting pekerjaan yang menyebabkan kegagalan individu. Selain itu perlu menetapkan tujuan yang jelas, serta standar untuk tiap posisi agar mereka lebih mampu mencapai tujuan. Kesuksesan tidak akan berpengaruh terlalu besar atau menjadi hal yang monumental, sebelum mereka menerima pengakuan. Robert S. Nelson (2003) menyatakan bahwa wanita merasa kurang terwakili dalam posisi atas (pimpinan). Sementara

pihak lembaga merasa belum memperoleh kontribusi yang optimal dari anggotanya. Hal ini akan merugikan bagi lembaga maupun bagi individu karena sama-sama belum mendapat kontribusi secara optimal. Menghargai loyalitas dan kinerja individu dengan peningkatan promosi atau dengan mengarahkan dosen untuk mencapai pendidikan lebih tinggi sehingga dosen akan mampu memenuhi profesionalitasnya sebagai seorang dosen. Robert S Nelson (2003) menyatakan bahwa wanita cenderung kurang puas dibanding laki-laki terkait dengan kesempatan untuk memperoleh promosi atau kemajuan karir

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan: (1) sebagian besar (73,89%) dosen UNY menyatakan faktor *hygiene* (kebijakan dan administrasi, supervisi, gaji, hubungan antar personal dan kondisi pekerjaan) dapat mengurangi ketidakpuasan kerjanya. Namun masih ada sebagian kecil dosen yang merasa kebijakan lembaga dirasa tidak adil terutama dalam pemberian, honorarium dan bonus, (2) sebagian besar (73,89%) dosen UNY menyatakan faktor motivator (pekerjaan, pencapaian sukses, pengakuan, tanggungjawab, dan kemajuan karir) dapat meningkatkan kepuasan kerjanya. Masih ada sebagian kecil dosen yang merasa pengakuan atas keberhasilan dari UNY tidak meningkatkan kepuasan kerja, oleh karena perlu ditingkatkan frekuensi kuantitas pemberian penghargaan pada dosen yang berhasil, (3) tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara faktor *hygiene* dosen pria dengan dosen wanita dalam mengurangi ketidakpuasan kerja  $t$  hitung 0,55 dan  $t$  tabel 1,980. Baik dosen pria maupun dosen wanita sebagian besar 72,83% dan 75,00% menyatakan keberadaan faktor *hygiene* di UNY dapat mengurangi ketidakpuasan kerja mereka, (4) tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara faktor motivator dosen pria dengan dosen wanita dalam meningkatkan kepuasan kerja dosen ( $t$  hitung 0,55 dan  $t$  tabel 1,980). Baik dosen pria maupun dosen wanita sebagian besar 73,91% dan 73,86% menyatakan

keberadaan faktor motivator yang ada di UNY dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka

Saran yang dapat disampaikan adalah perlu meningkatkan: (1) keadilan dalam pelaksanaan kebijakan dan sistem administrasi. karena masih ada sebagian kecil dosen yang merasa kebijakan lembaga belum dirasakan adil terutama dalam pemberian honorarium dan bonus, (2) frekuensi dan kuantitas pemberian penghargaan pada dosen yang berhasil, karena masih ada sebagian kecil dosen yang merasa belum puas terhadap pengakuan atas keberhasilannya, dan (3) keadilan dalam penerapan kebijakan dan sistem administrasi, sehingga dosen pria dan wanita dapat meminimalkan ketidakpuasan kerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerja yang tinggi, (4) penghargaan yang berbeda sesuai dengan kebutuhannya, sehingga dosen pria dan wanita mempunyai kepuasan kerja yang tinggi yang selanjutnya dapat meningkatkan kerjanya

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- F. Herzberg, B. Mausner, BB. Snyderman. *The Motivation to Work*. John Willey and Sons. 1993.
- Mason E.S. *A Case Study of Gender Differences in Job Satisfaction Subsequent to Implementation of an Employment Equity Programme* Source: *British Journal of Management*, June 1997, vol. 8, no. 2, pp. 163-173(11). Blackwell Publishing
- Robert S. Nelsen, The University of Texas System Faculty Satisfaction Survey: June 2003. Faculty Advisory Council Initial Report to The University of Texas System Board of Regents. The University of Texas at Dallas. July. 2003
- Rebekah Herrick. *Gender Effects on Job Satisfaction in the House of Representatives*. *Women & Politics: a quarterly journal of research and policy studies*. Volume: 23 Issue: 4 ISSN: 0195 - 7732 Pub Date: 9/1/2001 Page Range: 85 – 98.

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki. *Organizational Behaviour*. Edisi kelima. Irwin-Mc Graw Hill. 2001.

Susan Roxburgh. *Exploring the Work and Family Relationship: Gender Differences in the Influence of Parenthood and Social Support on Job Satisfaction*. *Journal of Family Issues*, Vol. 20, No.6, 771-788 (1999). Sage Publications.