

**KEPUASAN KERJA DOSEN PPPK UNIVERSITAS JAMBI**  
*JOB SATISFACTION OF PPPK LECTURERS AT UNIVERSITAS JAMBI*

<sup>1</sup>Jelpa Periantalo, <sup>2</sup>Rion Nofrianda, <sup>3</sup>Beny Rahim

<sup>1,2,3</sup>Department of Psychology, Faculty of Medicine and Health Sciences, University of Jambi  
e-mail : rionnofrianda@unja.ac.id

**ABSTRACT**

**Introduction** *Job satisfaction is a crucial factor in the performance and overall well-being of employees in any organization, including higher education institutions. In the context of universities, job satisfaction not only impacts individual performance but also plays a significant role in shaping the quality of teaching, research, and community service. In Jambi University, as in many other universities in Indonesia, PPPK lecturers form an integral part of the teaching and administrative workforce, making it essential to understand their levels of job satisfaction.*

**Method** *The study's sample comprises 54 PPPK lecturers from seven different faculties at Jambi University. Data were collected using a structured questionnaire based on the Job Satisfaction Survey (JSS) theory developed by Spector, as adapted by Nofrianda, Sari, and Widiarta (2020). The adapted survey consists of 36 items that measure various dimensions of job satisfaction, such as compensation, work environment, job security, relationships with colleagues, and opportunities for career advancement.*

**Result** *The results of this study reveal the job satisfaction levels of PPPK lecturers at Jambi University, divided into three categories: low, moderate, and high satisfaction. Based on responses from 54 lecturers, the findings highlight the distribution of satisfaction levels as follows: 9 lecturers (16.7%) reported a low level of job satisfaction, the majority of respondents, 39 lecturers (72.2%), expressed a moderate level of job satisfaction and only 6 lecturers (11.1%) reported a high level of job satisfaction, indicating a strong sense of fulfillment and positive feelings toward their work.*

**Keywords** *Job satisfaction, PPPK Lecturers, Universitas Jambi*

**ABSTRAK**

**Pendahuluan** *kepuasan kerja adalah faktor penting yang memengaruhi kinerja dan kesejahteraan keseluruhan karyawan dalam organisasi manapun, termasuk institusi pendidikan tinggi. Kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga berperan penting dalam menentukan kualitas pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Universitas Jambi, seperti pada banyak universitas lainnya di Indonesia, dosen PPPK menjadi bagian integral dari tenaga pengajar dan administratif, sehingga penting untuk memahami tingkat kepuasan kerja dosen PPPK Universitas Jambi.*

**Metode** *sampel penelitian ini terdiri dari 54 dosen PPPK dari tujuh fakultas berbeda di Universitas Jambi. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur berdasarkan teori Job Satisfaction Survey (JSS) yang dikembangkan oleh Spector, diadaptasi oleh Nofrianda, Sari, dan Widiarta (2020). Survei yang diadaptasi ini terdiri dari 36 butir pernyataan yang mengukur berbagai dimensi kepuasan kerja, seperti kompensasi, lingkungan kerja, keamanan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan peluang pengembangan karir.*

**Hasil** *hasil penelitian ini mengungkapkan tingkat kepuasan kerja dosen PPPK di Universitas Jambi, yang dibagi menjadi tiga kategori: kepuasan rendah, sedang, dan tinggi. Berdasarkan tanggapan dari 54 dosen, temuan menunjukkan distribusi 9 dosen (16,7%) dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah, mayoritas responden pada kategori sedang yaitu 39 dosen (72,2%) dan hanya 6 dosen (11,1%) berada tingkat kepuasan kerja yang tinggi, menunjukkan rasa puas dan positif terhadap pekerjaan Dosen PPPK Universitas Jambi.*

**Kata Kunci:** *Kepuasan kerja, Dosen PPPK, Universitas Jambi*

## Pendahuluan

Universitas Jambi membuka formasi PPPK pada tahun 2023 berdasarkan pengumuman pada penerimaan ASN tahun 2023. Proses rekrutmen PPPK ini melalui beberapa tahap, yaitu perencanaan, pengumuman lowongan kerja, pendaftaran, seleksi, pengumuman hasil, dan pengangkatan pegawai PPPK. Penambahan tenaga PPPK di Universitas Jambi diharapkan dapat berkontribusi pada keberlanjutan pendidikan dan penerapan tri dharma perguruan tinggi, yang dapat berdampak pada kepuasan kerja individu. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diperlukan, pendapatan, pembelajaran dalam organisasi, dan manajemen karyawan (Maharjan, 2019).

Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaannya, yang terkait dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, penghargaan yang diterima dari pekerjaan, serta faktor-faktor yang menyangkut aspek fisik dan psikologis (Sutrisno, 2020). Kepuasan kerja juga merupakan hasil dari kebahagiaan dan respons emosional pekerjaan dan faktor-faktor yang relevan dengan pekerjaan (Findik & Türe, 2020). Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai perasaan atau kondisi emosional positif yang dirasakan karyawan sebagai penilaian terhadap pekerjaan dan pengalaman kerja. (Kusumastuti, 2022). Handoko (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja dalam organisasi berkaitan dengan variabel-variabel seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, metode manajemen organisasi, lingkungan kerja, pengalaman kerja, keterampilan individu, tingkat pelatihan, keterampilan kerja, dan faktor-faktor lain yang telah dipelajari oleh peneliti lain.

Afandi (2018) menyatakan bahwa ada lima faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, yaitu: Pertama, pemenuhan kebutuhan. faktor ini ditentukan oleh karakteristik pekerjaan yang memberikan individu kesempatan untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Kedua, diskrepansi harapan berupa kepuasan muncul dari

pemenuhan harapan, mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan individu dan apa yang sebenarnya diterima dari pekerjaan. Jika harapan melebihi apa yang diterima, individu akan merasa tidak puas. Sebaliknya, individu akan merasa puas jika manfaat yang diterima lebih tinggi dari harapan. Ketiga, Pencapaian nilai, hal ini mengacu pada persepsi bahwa pekerjaan memenuhi nilai-nilai penting individu dalam bekerja. Keempat, keadilan yaitu faktor melibatkan seberapa adil perlakuan terhadap individu di tempat kerja. Kelima, budaya organisasi berupa budaya kerja yang baik dan harmonis, karyawan akan merasa puas dan berusaha untuk bekerja dengan baik.

Dalam menggambarkan bagaimana kepuasan kerja dosen PPPK Universitas Jambi, peneliti melihat masih menghadapi ketidakpastian terkait status pekerjaannya. Studi awal di kalangan dosen PPPK menunjukkan kekhawatiran tentang kemungkinan tidak diperpanjangnya kontrak oleh institusi atau kementerian, kekhawatiran yang mungkin dirasakan oleh banyak dosen PPPK di Universitas Jambi. Minimnya penelitian tentang kepuasan kerja dosen PPPK mendorong untuk meneliti bagaimana gambaran tingkat kepuasan kerja dosen PPPK di Universitas Jambi.

## Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai tingkat kepuasan kerja dosen PPPK di Universitas Jambi. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan teori *Job Satisfaction Survey (JSS)* yang dikembangkan oleh Spector, yang telah diadaptasi oleh Nofrianda, Sari, dan Widiana (2020). Kuesioner ini terdiri dari 36 butir pertanyaan yang mengukur berbagai dimensi kepuasan kerja. Setiap aitem dalam kuesioner diukur menggunakan skala *likert* 4 poin.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan tanpa melakukan analisis yang lebih mendalam

mengenai hubungan antar variabel. Analisis ini digunakan untuk menggambarkan tingkat kepuasan kerja dosen PPPK di Universitas Jambi berdasarkan kuesioner yang telah disebar dengan menggunakan IBM SPSS.

**Hasil**

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja dosen PPPK di Universitas Jambi berdasarkan beberapa dimensi yang relevan. Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari 54 dosen PPPK yang tersebar di tujuh fakultas di Universitas Jambi, hasil penelitian ini menunjukkan gambaran umum tingkat kepuasan kerja dosen PPPK sebagai berikut:

**Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan fakultas**

Fakultas	Jumlah	Persentase
Fakultas Sains dan Teknologi	8	14.8
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	16	29.6
Fakultas Hukum	7	13.0
Fakultas Ekonomi dan Bisnis	7	13.0
Fakultas Peternakan	1	1.9
Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan	9	16.7
Fakultas Pertanian	6	11.1
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100 %</b>

Data ini menggambarkan distribusi dosen PPPK di Universitas Jambi yang cukup bervariasi antar fakultas. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (29,6%) merupakan fakultas dengan jumlah dosen PPPK terbanyak, yaitu 16 orang. Fakultas Sains dan Teknologi (14,8%) memiliki jumlah dosen PPPK 8 orang.

Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan 16,7% dengan 9 dosen PPPK. Fakultas Hukum serta Fakultas Ekonomi dan Bisnis masing-masing 13,0% jumlah dosen yaitu 7 orang per fakultas. Fakultas Pertanian 11,1% dengan 6 dosen PPPK menunjukkan jumlah dosen yang sedikit lebih rendah dibandingkan fakultas lain. Fakultas Peternakan memiliki jumlah dosen PPPK yang paling sedikit, yaitu 1 orang (1,9%).

Berdasarkan data di atas, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan memiliki proporsi terbesar, sementara Fakultas Peternakan menunjukkan jumlah dosen yang lebih sedikit.

**Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

Jenis kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	29	53,7
Perempuan	25	46,3
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100</b>

Dari total 54 dosen PPPK, 29 orang (53,7%) adalah laki-laki dan sebanyak 25 orang (46,3%) dari total dosen PPPK dalam penelitian ini adalah perempuan. Berdasarkan data tersebut, distribusi jenis kelamin dosen PPPK di Universitas Jambi menunjukkan bahwa hampir setengah dari responden adalah laki-laki dan setengahnya lagi perempuan.

**Tabel 3. Analisis perbedaan kepuasan kerja berdasarkan jenis kelamin**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	81.112	1	81.112	.508	.479
Within Groups	8302.888	52	159.671		
<b>Total</b>	<b>8384.000</b>	<b>53</b>			

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa nilai F yang rendah (0,508) dan Sig. (nilai p) sebesar 0,479 menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kelompok pada tingkat signifikansi umum (misalnya 0,05). Karena nilai p (0,479) lebih besar dari 0,05, berarti tidak ada perbedaan yang signifikan antara kelompok.

**Tabel 4. Analisis deskriptif aspek gaji**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <u>Rendah</u>	9	16.7	16.7	16.7
<u>Sedang</u>	42	77.8	77.8	94.4
<u>Tinggi</u>	3	5.6	5.6	100.0
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Berdasarkan data di atas, sebagian besar dosen PPPK di Universitas Jambi (77,8%) merasa tingkat gaji berada pada kategori sedang. Hanya sebagian kecil yang merasa bahwa gaji rendah (16,7%) dan sangat sedikit yang merasa gaji tinggi (5,6%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dosen merasa gaji yang diterima cukup memadai.

**Tabel 5. Analisis deskriptif aspek promos**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	12	22.2	22.2	22.2
	Sedang	42	77.8	77.8	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Data di atas menunjukkan bahwa hampir seluruh responden (77,8%) merasa promosi yang diterima berada pada kategori sedang, artinya responden merasa promosi cukup adil dan sesuai dengan harapan sedangkan sekitar 22,2% responden merasa promosi yang diberikan rendah.

**Tabel 6. Analisis deskriptif aspek supervisi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	5	9.3	9.3	9.3
	Sedang	36	66.7	66.7	75.9
	Tinggi	13	24.1	24.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Berdasarkan data di atas diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden (66,7%) merasa supervisi berada pada kategori sedang. Namun, ada sejumlah responden yang merasa supervisi yang diterima tinggi (24,1%), dan hanya sedikit yang merasa supervisi rendah (9,3%). Hasil ini menunjukkan bahwa supervisi yang dilakukan oleh pihak Universitas sudah cukup baik, dengan beberapa dosen merasa lebih terbantu.

**Tabel 7. Analisis deskriptif aspek tunjangan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	11	20.4	20.4	20.4
	Sedang	34	63.0	63.0	83.3
	Tinggi	9	16.7	16.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Data di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden (63,0%) merasa tunjangan yang diterima berada pada kategori sedang. Sebagian kecil merasa tunjangan pada kategori rendah (20,4%), dan ada juga yang merasa tunjangan tinggi (16,7%). Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan tunjangan di universitas sudah cukup baik.

**Tabel 8. Analisis deskriptif aspek penghargaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	10	18.5	18.5	18.5
	Sedang	40	74.1	74.1	92.6
	Tinggi	4	7.4	7.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sebagian besar responden merasa penghargaan yang diterima berada pada kategori sedang (74,1%), yang menunjukkan bahwa penghargaan yang diberikan oleh Universitas sudah cukup baik. Namun, ada juga yang merasa penghargaan tersebut kurang (18,5%), dan sedikit responden merasa penghargaan tinggi (7,4%).

**Tabel 9. Analisis deskriptif aspek prosedur operasional**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	6	11.1	11.1	11.1
	Sedang	40	74.1	74.1	85.2
	Tinggi	8	14.8	14.8	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Rata-rata responden merasa prosedur operasional sudah baik dan berada pada kategori sedang (74,1%). Namun, ada juga yang merasa prosedur operasional kurang baik (11,1%), dan sejumlah kecil responden merasa sangat baik (14,8%).

**Tabel 10. Analisis deskriptif aspek rekan kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	6	11.1	11.1	11.1
	Sedang	41	75.9	75.9	87.0
	Tinggi	7	13.0	13.0	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sebagian besar responden merasa hubungan dengan rekan kerja baik, dengan kategori sedang sebanyak 75,9%. Ada juga yang merasa hubungan dengan rekan kerja kurang baik (11,1%) dan sebagian kecil merasa hubungan dengan rekan kerja sangat baik (13%).

**Tabel 11. Analisis deskriptif aspek sifat pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	10	18.5	18.5	18.5
	Sedang	44	81.5	81.5	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Responden merasa sifat pekerjaan berada pada kategori sedang (81,5%), yang menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan cukup memenuhi harapan, meskipun ada 18,5% responden yang merasa sifat pekerjaan rendah.

**Tabel 12. Analisis deskriptif aspek sifat komunikasi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	8	14.8	14.8	14.8
Sedang	37	68.5	68.5	83.3
Tinggi	9	16.7	16.7	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sebagian besar responden (68,5%) merasa komunikasi di tempat kerja berada pada kategori sedang. Hanya sebagian kecil yang merasa komunikasi kurang (14,8%), sementara 16,7% merasa komunikasi di tempat kerja sangat baik.

### Pembahasan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa faktor-faktor seperti gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, prosedur operasional, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi berada pada kategori sedang.

McShane dan Glinow (2015) mendukung temuan ini tentang aspek gaji, menunjukkan bahwa gaji dapat berperan besar dalam memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan, namun persepsi tentang adilnya gaji lebih berpengaruh daripada besarnya gaji itu sendiri. Penelitian lain Patel dan Cooper (2021) juga menunjukkan bahwa penghasilan yang adil dan setara dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan di lingkungan akademik.

Hasil penelitian berdasarkan aspek promosi diperoleh hasil bahwa mayoritas dosen PPPK merasa sistem promosi yang ada sudah cukup memadai, sistem promosi yang transparan dan adil tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga meningkatkan komitmen dan kinerja organisasi. Hasil ini mendukung temuan yang dilakukan Deci dan Ryan (2022) yang mengemukakan bahwa kesempatan untuk berkembang dalam organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Selanjutnya pada aspek supervisi, sebagian besar dosen merasa supervisi yang diterima cukup baik, meskipun beberapa masih merasakan supervisi yang rendah. Supervisi yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh Tummers dan Bakker

(2021) menyebutkan bahwa supervisi yang mendukung berkorelasi langsung dengan peningkatan kepuasan kerja, terutama ketika supervisor menunjukkan responsivitas terhadap kebutuhan karyawan dan keadilan dalam proses evaluasi.

Berdasarkan aspek tunjangan yaitu tunjangan yang diterima berada pada kategori sedang. Sebagian besar dosen PPPK merasa tunjangan yang diberikan cukup memadai. Tunjangan merupakan faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, namun tidak selalu dapat meningkatkan motivasi jangka panjang (Andersson, 2017).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar dosen PPPK Universitas Jambi merasa penghargaan yang diterima berada pada kategori sedang. Ketika penghargaan tidak diberikan dengan baik, hal ini dapat mengurangi kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi Universitas Jambi untuk memberikan penghargaan yang lebih memadai agar dosen merasa dihargai atas kontribusinya. Selain itu, ketika ada ketidakadilan yang dirasakan dalam penghargaan atau pengakuan, motivasi karyawan dapat menurun secara signifikan, yang menyebabkan rendahnya kepuasan dan keterlibatan kerja (Lee & Kim, 2023).

Sebagian besar responden merasa prosedur operasional berada pada kategori sedang. Prosedur yang jelas dan mudah diikuti dapat meningkatkan efisiensi kerja, sesuai dengan teori *organizational support theory* (Eisenberger et al., 2002) yang menyatakan bahwa karyawan akan merasa puas jika mendapatkan dukungan yang cukup dari organisasi. Dalam hal ini, prosedur operasional yang ada di Universitas Jambi dianggap sudah cukup mendukung pekerjaan dosen.

Prosedur yang jelas dan terstruktur dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun prosedur sudah terdefinisi dengan baik, terdapat beberapa dosen yang merasa prosedur yang ada kurang memadai. Karyawan akan merasa puas jika mendapatkan dukungan yang cukup dari organisasi (Eisenberger et al., 2002).

Berkaitan dengan hubungan sosial, responden memiliki hubungan yang baik antar rekan kerja. Dukungan di antara rekan kerja tidak hanya meningkatkan kepuasan tetapi juga memperkuat loyalitas organisasi, karena individu merasakan timbal balik yang adil dalam interaksi dengan rekan kerja dan organisasi itu sendiri (Manna et al., 2023).

Aspek sifat pekerjaan berdasarkan hasil penelitian di Universitas Jambi sudah cukup baik. Lima karakteristik utama dalam pekerjaan, yaitu variasi keterampilan, identitas tugas, otonomi, umpan balik, dan signifikansi tugas, berkorelasi kuat dengan kepuasan kerja (Judge & Klinger, 2009). Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan cenderung lebih puas dan merasa lebih terpenuhi, terlepas dari faktor eksternal seperti kompensasi (Seligman, 2011).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden merasa komunikasi di tempat kerja berada pada kategori sedang. Kepuasan terhadap komunikasi dan kepuasan kerja berperan penting dalam memperkuat komitmen organisasi (Dalal et al. 2023). Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan dalam kepuasan kerja antara dosen PPPK laki-laki dan perempuan di Universitas Jambi, dengan memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan yang berarti bahwa dosen laki-laki maupun perempuan mengalami tingkat kepuasan yang relatif sama.

Analisis statistik menghasilkan nilai F yang rendah sebesar 0,508 dan nilai signifikansi (*p-value*) 0,479, yang berada di atas ambang batas standar 0,05, yang menunjukkan tidak adanya perbedaan signifikan secara statistik dalam kepuasan kerja antara jenis kelamin.

Ketika karyawan profesional laki-laki dan perempuan memiliki peran, tanggung jawab, dan kesempatan yang sama, perbedaan jenis kelamin dalam kepuasan kerja cenderung tidak memiliki perbedaan yang signifikan (Lee & Kim, 2023). Kepuasan kerja bergantung pada keseimbangan antara apa yang karyawan rasakan dan yang diterima dari pemberi kerja

Temuan terkini menyoroti bahwa ketika universitas menawarkan kesempatan dan pengakuan yang adil kepada seluruh dosen di fakultas, kepuasan kerja cenderung tidak berbeda

berdasarkan jenis kelamin (Patel et al., 2021). Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan dalam kepuasan kerja berdasarkan jenis kelamin (Purnamasari, dkk., 2019; Ismawanto, dkk, 2019). Teori ini mendukung gagasan bahwa Universitas Jambi barangkali telah berhasil menciptakan lingkungan yang adil, yang mengarah pada kepuasan kerja yang setara antara jenis kelamin.

## Kesimpulan dan Saran

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dosen PPPK di Universitas Jambi memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup tinggi dalam banyak aspek, terutama pada faktor promosi, supervisi, tunjangan, dan hubungan dengan rekan kerja. Namun, masih ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki, terutama terkait dengan gaji dan penghargaan, yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dosen. Teori-teori terkait, seperti *equity theory*, *expectancy theory*, dan *job characteristics model*, memberikan kerangka yang kuat untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja di Universitas Jambi. Universitas Jambi perlu lebih memperhatikan keadilan dan penghargaan yang diberikan kepada dosen PPPK untuk meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Penelitian selanjutnya dapat lebih memperdalam pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dosen PPPK dan memberikan kontribusi untuk pengembangan kebijakan yang lebih baik di perguruan tinggi, khususnya di Universitas Jambi. Penelitian lebih lanjut untuk digali secara luas dan lebih terfokus pada faktor-faktor individu dan organisasi dapat memberikan wawasan baru untuk meningkatkan kesejahteraan dosen dan kualitas pendidikan yang lebih baik di masa depan.

## Daftar Pustaka

Abu Dalal, H. J., Ramoo, V., Chong, M. C., Danaee, M., Aljeesh, Y. I., & Rajeswaran, V. U. (2023). The mediating role of work satisfaction in the relationship between organizational communication satisfaction and organizational commitment of healthcare professionals: A cross-sectional

- study. *Healthcare*, 11(6), 806. <https://doi.org/10.3390/healthcare11060806>
- Afandi, P. (2018). *Human Resource Management: Theory, Concepts, and Development*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andersson, S. (2017). Assessing Job Satisfaction Using Herzberg's Two-Factor Theory: A Qualitative Study Between US and Japanese Insurance Employees. *IAFOR Journal of Business & Management*, 2(1). <https://doi.org/10.22492/ijbm.2.1.02>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2022). Self-Determination Theory. In F. Maggino (Ed.), *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research* (pp. 1-7). Springer.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573. <https://doi.org/10.1037/00219010.87.3.565>
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573. <https://doi.org/10.1037/00219010.87.3.565>
- Findık, M., & Türe, E. (2020). *Workplace satisfaction: Factors influencing employee contentment in organizational settings*. Istanbul: Academic Press.
- Handoko, T. H. (2020). *Management and job satisfaction: Theories and applications*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ismawanto, H., Fatimah, F., & Tyas, W. M. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Berdasarkan Perbedaan Karakteristik Individu (Studi Kasus Karyawan PTPN XII Glantangan Jember).
- Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* (pp. 393-413). The Guilford Press.
- Koh, L. P., Zeng, Y., Mair, L., et al. (2021). Carbon prospecting in tropical forests for climate change mitigation. *Nature Communications*, 12, Article 1271. <https://doi.org/10.1038/s41467-021-21553-3>
- Kusumastuti, D. (2022). *Employee job satisfaction: An analysis of contributing factors and impacts*. Jakarta: Nusantara University Press.
- Lee, Y., & Kim, J. (2022). The impacts of CEO leadership behaviors on employees' affective commitment and scouting behavior: The mediating role of symmetrical internal communication. *Leadership & Organization Development Journal*, 43(2), 261-278. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2020-0501>
- Lee, Y., & Kim, J. (2023). The impacts of CEO leadership behaviors on employees' affective commitment and scouting behavior: The mediating role of symmetrical internal communication. *Leadership & Organization Development Journal*, 43(2), 261-278. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2020-0501>
- Maharjan, S. (2019). *Factors affecting job satisfaction in organizations: A study on job characteristics and organizational factors*. *Journal of Business and Management*, 3(2), 44-57
- Manna, A., De Forni, D., Bartocci, M., Pasculli, N., Poddesu, B., Lista, F., De Santis, R., Amatore, D., Grilli, G., & Molinari, F. (2023). Reply to Taylor et al. Comment on "Manna et al. SARS-CoV-2 Inactivation in Aerosol by Means of Radiated Microwaves." *Viruses*, 15(10), 2111. <https://doi.org/10.3390/v15102111>
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2015). *Organizational behavior: Emerging knowledge, global reality* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nofrianda, R., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S. (2020). Kinerja Kontekstual dan Faktor-Faktor yang Memengaruhi. *Psycho Idea*, 18(1), 45-52.



- Patel, P., O'Driscoll, M. P., & Cooper, C. L. (2021). High-performance work systems and employee outcomes: An empirical study in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 93, 102836. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102836>
- Purnamasari, S. M. C., Tewal, B., & Lumintang, G. G. (2019). Analisis Komparatif Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Ditinjau Berdasarkan Karakteristik Individu. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (EMBA)*, 7(4), 6057–6065.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences*. Sage Publications.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tummers, L. G., & Bakker, A. B. (2021). Leadership and Job Demands-Resources Theory: A Systematic Review. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 722080. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.722080>



