

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Dosen Tidak Tetap pada Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja memiliki hasil positif dan signifikan atau lingkungan kerja memiliki kontribusi yang baik bagi kepuasan kerja Dosen Tidak Tetap pada Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Dengan semakin nyaman dan suportif lingkungan kerja yang dirasakan oleh para dosen, maka kepuasan kerja mereka akan semakin tinggi.
2. Kompetensi memiliki hasil berpengaruh negatif dan tidak signifikan atau kompetensi tidak memiliki kontribusi yang baik bagi kepuasan kerja Dosen Tidak Tetap pada Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Dengan semakin tingginya kompetensi yang dimiliki, maka tidak memberikan dampak terhadap kepuasan kerja dosen tidak tetap.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis maupun teoritis:

5.2.1 Saran Bagi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

1. Penguatan Budaya Kerja Kolektif dan Kolaboratif.

Kepada Universitas disarankan untuk terus memfasilitasi ruang interaksi sosial yang positif bagi dosen tidak tetap. Mempertahankan iklim kekeluargaan dan kerjasama tim ini sangat krusial karena terbukti menjadi faktor utama yang mampu meningkatkan kepuasan kerja dosen, contohnya memfasilitasi aktivitas diluar bersama seperti kolaborasi dalam riset dan pengabdian.

2. Apresiasi Terhadap Nilai Keteladanan dan Kepribadian Dosen.

Kepada pihak Universitas disarankan untuk memberikan bentuk pengakuan yang lebih nyata atas aspek ini. Manajemen sebaiknya tidak hanya fokus mengevaluasi kemampuan teknis pengajaran, tetapi juga memberikan apresiasi khusus bagi dosen yang menunjukkan keteladanan tinggi, agar peran "menjadi teladan" tersebut dirasakan dosen sebagai prestasi yang dihargai institusi, bukan sekadar beban kewajiban semata.

5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini baru mengeksplorasi hubungan langsung dari faktor Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Dosen Tidak Tetap. Mengingat variabel kepuasan dan kinerja SDM di lingkungan akademik memiliki dinamika yang sangat kompleks, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas model penelitian ini dengan menjadikan variabel Y sebagai variabel mediasi dan mengintegrasikan variabel Z menjadi variabel endogen (terikat). Pengujian hubungan langsung dan tak langsung menggunakan variabel mediasi ini diharapkan dapat mendeteksi seberapa besar variabel intervensi memoderasi atau menjembatani efek Lingkungan Kerja dan Kompetensi. Hal tersebut akan menghasilkan penjelasan yang lebih utuh dan sistematis, sekaligus menawarkan rujukan desain model struktural yang lebih komprehensif terkait dinamika tenaga pendidik di lingkungan pendidikan tinggi.