

FAKTOR-FAKTOR LINGKUNGAN KERJA NON FISIK YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DOSEN DI MASA PASCA PANDEMI COVID-19

**Rezky Amalia Hamka¹, Agung Widhi Kurniawan², Thamrin Tahir³, Nurhaedah⁴,
Sutrisno⁵**

Universitas Negeri Makassar¹²³⁴, Universitas Mulawarman⁵

rezky.amalia.hamka@unm.ac.id, agungwk@unm.ac.id, thamrin.tahir@unm.ac.id,
nurhaedahedha86@gmail.com, sutrisno@fkip.unmul.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kondisi lingkungan kerja atau kondisi kerja di masa pasca pandemi covid-19 sebagai aspek yang perlu diperhatikan oleh perguruan tinggi karena mempengaruhi produktivitas kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, prestasi kerja dan kinerja dosen. Untuk merespon hal tersebut maka peneliti melakukan penelitian melalui analisis deskriptif dan regresi linear sederhana. Penelitian ini dilakukan pada dosen ASN Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar dengan jumlah responden sebanyak 64 orang. Penelitian ini menganalisis faktor lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi kepuasan kerja dosen di masa pandemi Covid-19. Hasil penelitian menunjukkan, lingkungan kerja non fisik X secara keseluruhan masuk ke dalam kategori Cukup Baik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik pada Fakultas Ekonomi UNM (FE UNM) telah berjalan baik sesuai dengan yang diharapkan para dosen tetap di FE UNM. Sementara berdasarkan hasil regresi sederhana variabel Faktor Lingkungan Non Fisik (X) terhadap Variabel Kepuasan (Y) Sangat Kuat. pengaruh variabel Faktor Lingkungan Fisik (X) terhadap kepuasan (Y) adalah sebesar 89 %.

Kata kunci: lingkungan kerja, kepuasan, covid-19.

Abstract

This research is motivated by the conditions of the work environment or working conditions in the post-covid-19 pandemic as an aspect that needs to be considered by tertiary institutions because it affects work productivity, work motivation, job satisfaction, work performance, and lecturer performance. To respond to this, the researchers conducted research through descriptive analysis and simple linear regression. This research was conducted on ASN lecturers at the Faculty of Economics, Makassar State University with a total of 64 respondents. This study analyzes the factors of the physical work environment that affect lecturer job satisfaction during the Covid-19 pandemic. The results showed that X's non-physical work environment as a whole was included in the Fairly Good category. This shows that the non-physical work environment at the Faculty of Economics UNM (FE UNM) has been going well as expected by the permanent lecturers at FE

UNM. While based on the results of a simple regression variable Non-Physical Environmental Factors (X) on the Satisfaction Variable (Y) is very strong. the influence of the Physical Environment Factor (X) on satisfaction (Y) is 89%.

Keywords: *work environment, satisfaction, covid-19.*

Pendahuluan

Sejak Januari 2020 WHO menyatakan dunia sedang berada pada darurat global karena virus ini. Indonesia juga menjadi salah satu negara terdampak Covid-19, berdasarkan data dari gugus tugas penanganan Covid-19 Indonesia bersama BNPB semenjak 14 Desember 2020 sudah ada 36.277 kasus covid-19 di Indonesia (Putriyani, 2021). Sampai dengan tahun 2022 ini, dunia masih dilanda wabah yang sangat mengancam keberlangsungan hidup manusia saat ini. Kondisi ini membuat semua sektor tatanan kehidupan masyarakat suatu bangsa menjadi tidak menentu akibat penularan virus ini sangat cepat, tak terkecuali dunia pendidikan, hampir seluruh perguruan tinggi di dunia tidak bisa menjalankan aktivitas perkuliahan seperti biasa (Andiyanto, 2021).

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan mengeluarkan surat edaran No. 4 Tahun 2020 terkait pelaksanaan pendidikan pada masa Covid-19 ini, di mana pelaksanaan Ujian Nasional (UN) tahun akademik 2019/2020 resmi ditiadakan dan sekolah melaksanakan proses belajar dari rumah (Pendidikan & Indonesia, 2020). Selain pendidikan dasar dan menengah, pendidikan tinggi juga melakukan penyesuaian perkuliahan dalam rangka mencegah penyebaran virus Covid-19 di lingkungan kampus (Sulasm, Sibuea, Eriska, & AirLangga, 2020).

Banyak kebiasaan baru yang harus dilakukan setiap orang di lingkungan kampus agar terhindar dari penyebaran virus ini, antara lain adalah penerapan protokol kesehatan dengan ketat, menggunakan metode pembelajaran dan pelayanan administrasi serta pertemuan/ rapat secara daring, dan sebagainya (Kurniawan, Tahir, Hamka, & Nurhaedah, 2023). Perguruan tinggi dituntut melakukan perubahan kebijakan mengenai lingkungan kerjanya untuk menjalankan protokol kesehatan, bagi semua civitas akademika di lingkungan kampus (Putri, Denny, & Setyaningsih, 2022). Salah satu perubahan lingkungan kerja yang menjadi objek penelitian ini terjadi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar.

Dosen merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya dosen, suatu perguruan tinggi akan sulit untuk mencapai tujuannya (Darmayanti, Setiani, & Oetojo, 2007). Oleh karena itu, setiap organisasi perguruan tinggi harus mengelola dan memperhatikan kepuasan kerja dari pegawai khususnya dosen.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal (Wijaya, 2018). Berbagai macam tugas yang diberikan pada karyawan akan efektif apabila mereka merasa puas terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual

Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dosen di Masa Pasca Pandemi COVID-19

karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam setiap individu (Siswanto, Wulandari, & Tundono, 2023).

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja (Marihot, Tua, 2009). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung dalam terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan. Pada dasarnya didalam lingkungan kerja itu sendiri menyediakan pendorong atau penghargaan tertentu dalam hubungannya dengan kebutuhan-kebutuhan individu. Apabila kebutuhan individu dapat terpenuhi dari suatu lingkungan kerjanya maka akan menimbulkan suatu kepuasan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan lingkungan dimana seseorang bekerja, meliputi metode kerja dan pengaturan kerjanya (Sedarmayanti & Pd, 2001). Lingkungan kerja juga merupakan salah satu hal yang mempengaruhi pelaksanaan tugas karyawan secara optimal sehingga perlu diperhatikan oleh perusahaan, yang meliputi suasana kerja, hubungan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja (Arianto & Kurniawan, 2020). Perubahan lingkungan kerja yang terjadi akibat terjadinya pandemi Covid-19 di perguruan tinggi harus benar-benar diperhatikan untuk dilakukan proses adaptasi demi tetap berlangsungnya kegiatan administrasi dan proses belajar-mengajar. Khususnya bagi para dosen, jika dosen tidak nyaman dalam bekerja, maka hasil pekerjaan tidak akan optimal dan akan menurunkan kepuasan kerja. Penurunan kepuasan kerja dosen akan dapat menurunkan prestasi kerja atau kinerja dosen.

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2010). Setiap individu memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Sebaliknya, semakin rendah penilaian individu terhadap pekerjaannya maka semakin rendah kepuasan kerjanya.

Lingkungan kerja atau kondisi kerja, terutama lingkungan kerja non fisik, merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perguruan tinggi karena hal ini akan berpengaruh pada produktivitas kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, prestasi kerja dan kinerja dosen. Untuk itu, perguruan tinggi harus lebih detail dalam memperhatikan lingkungan kerja agar tujuan lembaga dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan lembaga.

Penelitian ini dalam rangka menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja dosen di masa pandemi Covid-19 di Universitas Negeri Makassar (UNM). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen ASN di Fakultas Ekonomi (FE) UNM sebanyak 64 orang. Fokus penelitian ini akan melihat adanya faktor independen yaitu lingkungan kerja non fisik yang mempengaruhi kepuasan kerja dosen di FE UNM dalam melaksanakan pekerjaannya di masa pandemi Covid-19. Diduga faktor-faktor lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen FE UNM.

Metode

Variabel didefinisikan sebagai suatu konsep yang bisa diukur dan hasil pengukurannya bervariasi (Sugiyono, 2017). Struktur obyek penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel yang saling berhubungan, diklasifikasikan menjadi: 1) Variabel independen atau variabel eksogen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Non Fisik (X); dan 2) Variabel dependen/ variabel tergantung/ variabel akibat/ variabel endogen dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen ASN di Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNM sebanyak 64 orang, yang sekaligus menjadi sampel penelitian dengan pengambilan sampel jenuh.

Strumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner terdiri dari sejumlah pertanyaan terstruktur dari indikator-indikator setiap variabel penelitian, yang diadopsi dari berbagai penelitian sebelumnya yang dianggap telah teruji kehandalan dan kesahihannya.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Data primer, yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumbernya dengan menggunakan kuesioner, dan data sekunder, yaitu data yang pengumpulan dan pengolahannya dilakukan oleh pihak lain yang diperoleh dari tempat penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini dengan pendekatan observasi, seperti jumlah pegawai/ tenaga kependidikan dan sebagainya. Data sekunder juga dihimpun melalui wawancara, yaitu dengan cara melakukan tanya jawab secara mendalam kepada responden penelitian untuk memperoleh data yang lebih akurat dan lengkap.

Pada penelitian ini, analisis regresi sederhana dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antara lingkungan kerja non fisik X terhadap kepuasan kerja Y. Tujuannya untuk meramalkan atau memperkirakan nilai variabel dependen dalam hubungan sebab akibat terhadap nilai variabel lain. Bentuk umum persamaan regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Nilai prediksi variabel dependen

a = Konstanta, yaitu nilai Y jika X = 0

b = Koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel yang didasarkan variabel X

X = Variabel independent

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis deskriptif, lingkungan kerja non fisik secara keseluruhan masuk ke dalam kategori Cukup Baik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik pada Fakultas Ekonomi UNM (FE UNM) telah berjalan baik sesuai dengan yang diharapkan para dosen tetap di FE UNM (Analisa & RAHARDJO, 2011).

Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dosen di Masa Pasca Pandemi COVID-19

Dari 12 pernyataan pada variabel lingkungan non fisik yang mendapatkan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan mengenai “Baik sebelum dan sesudah pandemi tidak ada pengaruh apa-apa terhadap hubungan kerja saya” mendapatkan nilai rata-rata sebesar 2,95 dan pada pernyataan “Lembaga mengapresiasi metode pengajaran yang saya lakukan baik luring maupun daring” mendapatkan nilai rata-rata sebesar 2,75 masuk kategori Cukup Baik. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar dosen tetap FE UNM dengan rekan kerja terjalin dengan baik karena saling menghargai satu sama lain. Hal ini juga menunjukkan bahwa dosen tetap FE UNM merasa nyaman dan merasakan penghargaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di UNM.

Pernyataan yang mendapatkan nilai rendah dengan nilai skor di bawah 2,50 atau kategori Rendah terdapat pada pernyataan : 1) “Saya kesulitan berkomunikasi di lingkungan kerja karena harus mentaati aturan protokol kesehatan”; 2) “Selama ini dosen tidak diberikan kesempatan dalam melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat”; 3) “Saya merasa terbebani dengan beban kerja selama pandemi, karena harus rapat/bekerja diluar jam kerja kantor”; 4) “Selama Pandemi Covid-19 metode pengajaran dengan blended & hybrid learning masih perlu diperbaiki”; 5) “Saya merasa sulit beradaptasi dengan prosedur kerja selama New Normal Pandemi Covid-19”; dan 6) “Penilaian terhadap prestasi kerja dosen belum menyeluruh dan adil”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian dosen merasa sulit berkomunikasi secara luring dan belum terbiasa melakukan prosedur kerja saat Pandemi Covid-19, serta belum mampu menggunakan metode pembelajaran on-line dalam pelaksanaan perkuliahan.

Dari 12 pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (Y) yang mendapatkan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan mengenai “Saya merasa puas terhadap rekan-rekan kerja yang mendukung aktifitas kerja saya” mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3,27 dan pada pernyataan “Saya merasa puas dapat menyajikan materi secara sistematis berdasarkan RPS dengan metode Problem Basic Learning dan Project Basic Learning Kurikulum Merdeka Belajar bersama rekan kerja sesuai mata kuliah” mendapatkan nilai rata-rata sebesar 2,95 masuk kategori Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar dosen tetap FE UNM dengan rekan kerja terjalin dengan baik karena saling mendukung pekerjaan satu sama lain. Hal ini juga menunjukkan bahwa dosen tetap FE UNM merasa puas bisa melaksanakan metode pembelajaran berbasis learning dan project yang mengarahkan pada kemandirian mahasiswa.

Pernyataan yang mendapatkan nilai rendah terdapat pada pernyataan : 1) “Saya merasa tidak puas karena tidak maksimal menggunakan media pembelajaran untuk mengajak mahasiswa mengimplementasikan teori yang telah dipelajari di kelas secara nyata.”; 2) “Selama New Normal Pandemi Covid-19 tugas pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan saya”; 3) “Saya merasa tidak puas atas pembayaran gaji dan Tunjangan Kinerja (Tukin) yang tidak tepat waktu”; 4) “Saya tidak menerima umpan balik dari atasan terhadap pekerjaan yang telah saya kerjakan”; dan 5) “Saya merasa kurang puas karena tidak tercipta hubungan yang harmonis dengan mahasiswa selama kondisi new normal pandemi covid-19”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian dosen merasa tidak puas karena tidak maksimal menggunakan media pembelajaran dan

merasa tidak pernah berinteraksi langsung dengan mahasiswa pada masa Pandemi Covid-19. Beberapa dosen juga merasa tidak puas atas pembayaran tunjangan kinerja yang tidak tepat waktu dan tidak mendapatkan unpan balik dari atasan atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kondisi lingkungan kerja non fisik seperti hubungan kerja dosen dengan pimpinan prodi, jurusan maupun fakultas, hubungan kerja sesama dosen yang baik sangat penting bagi para dosen untuk mendukung mereka dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga tujuan lembaga dapat tercapai dan para dosen akan merasa puas atas pekerjaannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja. Apabila kondisi lingkungan kerja non fisik dirasakan dapat mendukung para dosen dalam menyelesaikan pekerjaan maka para dosen akan merasa puas dalam bekerja, demikian juga sebaliknya.

Kondisi saat Pandemi Covid-19 sedikit-banyak mempengaruhi lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja para dosen. Kebiasaan baru yang mengharuskan penerapan protocol kesehatan berdampak pada proses perkuliahan dan kegiatan tri darma para dosen. Kondisi tersebut mengharuskan para dosen untuk beradaptasi pada lingkungannya, baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik di tempat kerjanya, sehingga kepuasan kerja tetap terjaga / tidak menurun.

Sementara Dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS versi 21, didapat output hasil perhitungan regresi linier sederhana sebagai berikut :

Tabel 1

Hasil Analisis Regresi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944a	.890	.888	3.571

a. Predictors: (Constant), FAKTOR LINGKUNGAN NON FISIK

Dari output di atas, didapatkan nilai R (korelasi) sebesar 0,944 yang artinya variabel Faktor Lingkungan Non Fisik (X) terhadap Variabel Kepuasan (Y) Sangat Kuat. Nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,890 yang artinya pengaruh variabel Faktor Lingkungan Fisik (X) terhadap kepuasan (Y) sebesar 89 %.

Hasil Analisis T Hitung :

Tabel 2

Hasil Analisis T Hitung

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.707	3.686		2.091	.042

**Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja
Dosen di Masa Pasca Pandemi COVID-19**

FAKTOR LINGKUNGAN NON FISIK	2.639	.136	.944	19.341	.000
-----------------------------	-------	------	------	--------	------

a. Dependent Variable: KEPUASAN

Dari output di atas, didapatkan nilai Constant (a) sebesar 7,707, sedangkan nilai factor lingkungan non fisik (b/koefisien regresi) sebesar 2,639. Sehingga persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 7,707 + 2,639$$

Nilai konstanta sebesar 7,707 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel partisipasi adalah sebesar 7,707. Nilai koefisiensi regresi X sebesar 2,639 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % nilai faktor lingkungan non fisik, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 2,639. Koefisien regresi tersebut bernilai positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel Coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel faktor lingkungan non fisik (X) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan (Y). Berdasarkan nilai t, diketahui nilai t hitung sebesar $19,341 > t$ tabel 2,01290, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel faktor Lingkungan Non Fisik (X) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Kesimpulan

Berdasarkan analisis deskriptif, lingkungan kerja non fisik X secara keseluruhan masuk ke dalam kategori Cukup Baik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik pada Fakultas Ekonomi UNM (FE UNM) telah berjalan baik sesuai dengan yang diharapkan para dosen tetap di FE UNM. Sementara berdasarkan hasil regresi sederhana variabel menunjukkan nilai R (korelasi) sebesar 0,944 yang artinya variabel Faktor Lingkungan Non Fisik (X) terhadap Variabel Kepuasan (Y) Sangat Kuat, dan nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,890 yang artinya pengaruh variabel Faktor Lingkungan Fisik (X) terhadap kepuasan (Y) sebesar 89 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar.

Untuk penelitian selanjutnya dengan topik yang sama, disarankan menggunakan metodologi penelitian dan objek penelitian yang berbeda agar dapat dilihat perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan sehingga menambah pengetahuan bagi banyak pihak.

DFTARPUSTAKA

- Analisa, Lucky Wulan, & RAHARDJO, Mudji. (2011). *Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada dinas perindustrian dan perdagangan kota Semarang)*. Universitas Diponegoro.
- Andiyanto, Tri. (2021). *Pendidikan dimasa covid-19*. Raih Asa Sukses.
- Arianto, Nurmin, & Kurniawan, Hadi. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312–321.
- Darmayanti, Tri, Setiani, Made Yudhi, & Oetojo, Boedhi. (2007). E-learning pada pendidikan jarak jauh: konsep yang mengubah metode pembelajaran di perguruan tinggi di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Terbuka Dan Jarak Jauh*, 8(2), 99–113.
- Kurniawan, Agung Widhi, Tahir, Thamrin, Hamka, Rezky Amalia, & Nurhaedah, Nurhaedah. (2023). Analisis Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Dosen Pasca Berakhirnya Pemberlakuan Pembantasan Kegiatan Masyarakat (PPKM). *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 6(4), 524–535.
- Pendidikan, Menteri, & Indonesia, Kebudayaan Republik. (2020). Surat edaran nomor 4 tahun 2020 tentang pelaksanaan kebijakan pendidikan dalam masa darurat penyebaran coronavirus disease (COVID-19). *Jakarta: Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan*.
- Putri, Freddrika, Denny, Hanifa Maher, & Setyaningsih, Yuliani. (2022). Implementasi Pencegahan COVID-19 di Perguruan Tinggi: Studi Kasus di Sebuah Perguruan Tinggi Negeri di Kota Kendari. *Jurnal Penelitian Kesehatan" SUARA FORIKES"(Journal of Health Research" Forikes Voice")*, 13(2), 426–432.
- Putriyani, Novia. (2021). *Kompetensi Pedagogik Guru Dalam Pembelajaran Pai Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Sma Negeri 5 Lebong*. UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu.
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2001). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. *Bandung: CV. Mandar Maju*.
- Siswanto, Wahyudi, Wulandari, Wahyuni Retno, & Tundono, Sri. (2023). Revitalisasi RPTRA Mahkota Meruya Selatan Jakarta Barat Sebagai Pusat Ruang Kreatifitas Anak, Rekreasi Ekologis dan Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat. *Journal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 2(1), 38–50.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung.
- Sulasmi, Emilda, Sibuea, Muhammad Buhari, Eriska, Peny, & AirLangga, Eka. (2020). COVID 19 & KAMPUS MERDEKA Di Era New Normal. *Kumpulan Buku Dosen*.

**Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja
Dosen di Masa Pasca Pandemi COVID-19**

Wijaya, Ronni Andri. (2018). Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan terhadap Customer Retention Nasabah PT. Asuransi Bangun Askrida di Kota Padang. *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)*, 3(01), 81–89.