

Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Dosen Melalui Keadilan Social, Kepemimpinan Melayani dan Iklim Kerja (Studi kasus di Institut Bisnis IT&B)

Elyzabeth Wijaya

Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis

Email: elyzabeth@itnb.ac.id

Abstract

This study aims to explore efforts to improve the job satisfaction of lecturers at the IT&B Business Institute through the concepts of social justice, service leadership, and a conducive work climate. Lecturer job satisfaction is a crucial factor in supporting the quality of education and a good academic atmosphere in higher education institutions. The results of the analysis show that there are several key factors that have a significant effect on lecturers' job satisfaction, Social Justice: Fair treatment in terms of recognition, award, and division of tasks is very important for lecturers. Lecturers who feel treated fairly tend to be more satisfied with their jobs, Service Leadership: A service-oriented and supportive leadership style is key in creating a positive work environment Work Climate: A conducive work atmosphere, including open communication, collaboration between colleagues, and adequate resources, plays an important role in increasing lecturers' job satisfaction and a positive work environment.

Keywords: *Lecturer Job Satisfaction, Social Justice, Service Leadership, Work Climate*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi upaya meningkatkan kepuasan kerja dosen di Institut Bisnis IT&B melalui konsep keadilan sosial, kepemimpinan pelayanan, dan iklim kerja yang kondusif. Kepuasan kerja dosen merupakan faktor krusial dalam mendukung kualitas pendidikan dan suasana akademik yang baik di lembaga pendidikan tinggi. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor kunci yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen, Keadilan Sosial: Perlakuan adil dalam hal pengakuan, penghargaan, dan pembagian tugas sangat penting bagi dosen. Dosen yang merasa diperlakukan secara adil cenderung lebih puas dengan pekerjaan dosen, Kepemimpinan Pelayanan: Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan dan mendukung adalah kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dosen membutuhkan dukungan dan arahan yang jelas dari pimpinan

untuk merasa termotivasi dan dihargai. Iklim Kerja: Suasana kerja yang kondusif, termasuk komunikasi yang terbuka, kolaborasi antar kolega, dan sumber daya yang memadai, berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dosen.

Keywords : *Kepuasan kerja Dosen, Keadilan sosial, Kepemimpinan Pelayanan, Iklim Kerja*

Pendahuluan

Kepuasan kerja dosen di lembaga pendidikan tinggi merupakan hal yang sangat penting dalam menjaga kualitas pengajaran, penelitian, dan pengelolaan akademik secara keseluruhan (Vivian & Wijaya, 2023). Sebagai elemen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kepuasan kerja dosen tidak hanya mempengaruhi motivasi individu tetapi juga berdampak langsung pada kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada mahasiswa. Kepuasan kerja yang tinggi dikaitkan dengan peningkatan kinerja individu dan institusi secara keseluruhan (Wijaya, 2023b). Dosen dan staf yang puas cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik dosen dalam peran akademis dan administratif (Susanto, 2020). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi sering kali mendorong universitas yang berhasil menarik dan mempertahankan dosen dan staf yang berkualitas (Andi et al., 2023). Hal ini membantu memastikan keberlanjutan dalam pengembangan kurikulum, penelitian, dan layanan mahasiswa (Wijaya, 2023a)

Kepuasan kerja dapat merangsang inovasi dan produktivitas dalam penelitian dan pengembangan pengetahuan (Syaifuddin et al., 2023). Dosen yang puas cenderung lebih kreatif dalam pendekatan dosen terhadap penelitian dan eksplorasi ide-ide baru. Kepuasan kerja meningkatkan investasi dosen dalam pengajaran yang berkualitas (Hou, 2022). Dosen mungkin lebih peduli tentang pembelajaran mahasiswa dan lebih siap untuk beradaptasi dengan perubahan dalam pendidikan tinggi (Ballian, 2020). Dosen yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal dalam aktivitas akademik, termasuk mengembangkan kurikulum, melakukan penelitian berkualitas, dan memberikan bimbingan yang efektif kepada mahasiswa (Pebri, 2020). Di sisi lain, kepuasan kerja yang rendah dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, keengganan untuk berinovasi, dan bahkan berpotensi meningkatkan tingkat turnover dosen (Syaifuddin et al., 2022).

Untuk mengatasi tantangan ini, pendekatan yang terintegrasi melalui konsep keadilan sosial, kepemimpinan melayani, dan iklim kerja yang kondusif telah diakui sebagai strategi efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja dosen (Martin, 2021). Keadilan sosial mencakup perlakuan yang adil terhadap dosen dalam hal pengakuan prestasi, pemberian penghargaan, dan pembagian tugas (Y. Lubis et al., 2023). Sementara itu, kepemimpinan melayani menekankan pentingnya dukungan, arahan, dan pengakuan terhadap kontribusi dosen dalam mencapai tujuan institusi (Nasib, 2022). Iklim kerja yang kondusif, dengan komunikasi yang terbuka, kolaborasi yang diperkuat, dan sumber daya yang

memadai, juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi (Nasib, 2020).

Dalam beberapa dekade terakhir, perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dosen telah menjadi fokus utama penelitian dan pengembangan manajemen pendidikan (Bulog, 2021). Salah satu pendekatan yang semakin diperhatikan adalah upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dosen melalui penerapan prinsip-prinsip keadilan sosial, kepemimpinan melayani, dan penciptaan iklim kerja yang kondusif (Yusoff et al., 2021).

Pada Penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana keadilan sosial, yang mencakup aspek-aspek seperti pemerataan pengakuan, penghargaan, dan kesempatan, dapat memengaruhi persepsi dosen terhadap keadilan organisasional (Streimikis, 2020). Selain itu, penelitian akan mempertimbangkan peran penting dari kepemimpinan melayani, di mana orientasi pemimpin pada pelayanan dan dukungan terhadap dosen dapat mempromosikan kolaborasi yang sehat dan pengembangan profesional yang berkelanjutan (Murtiman et al., 2020). Terakhir, kami akan menganalisis bagaimana iklim kerja yang mendukung, yang meliputi budaya organisasi yang terbuka, komunikasi yang efektif, dan kesempatan untuk pertumbuhan profesional, dapat menciptakan lingkungan yang memfasilitasi kepuasan kerja dosen (Maliana, 2021). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi para pengambil keputusan di perguruan tinggi untuk mengembangkan strategi dan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja dosen. Dengan demikian, kita dapat menciptakan lingkungan akademik yang mempromosikan kesejahteraan dosen, inovasi, dan prestasi akademik yang lebih tinggi.

Hasil penelitian sebelumnya tentang upaya meningkatkan kepuasan kerja dosen melalui konsep keadilan sosial, kepemimpinan pelayanan, dan iklim kerja telah memberikan pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dosen di berbagai konteks institusi pendidikan. Penelitian sebelumnya memberikan bukti yang kuat bahwa penerapan konsep keadilan sosial, kepemimpinan pelayanan, dan penciptaan iklim kerja yang mendukung merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja dosen (Amentie, 2022). Oleh karena itu, pendekatan ini penting untuk dipertimbangkan dalam upaya manajemen sumber daya manusia di institusi pendidikan untuk memastikan kesejahteraan dan kinerja optimal dosen (Syiafuddin et al., 2023).

Metode Penelitian

Dalam Penelitian Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Dosen Melalui Keadilan social, Kepemimpinan Melayani dan Iklim Kerja Institut Bisnis IT&B. Maka pendekatan masalah penelitian ini menggunakan model SEM (Structural Equation Model). Diharapkan hasil model yang akan dibangun mampu memprediksi bagaimana upaya meningkatkan Kepuasan Kerja Dosen Melalui

Keadilan social, Kepemimpinan Melayani dan Iklim Kerja di Institut Bisnis IT&B

Populasi dalam penelitian yaitu Seluruh Dosen yang mengajar di Institut bisnis IT&B . Kemudian teknik penarikan sampel menggunakan metode sampel Jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel , dimana 56 Dosen tetap untuk dijadikan sampel penelitian ini. Data penelitian ini berupa data primer. Dimana data primer tersebut didapatkan melalui penyebaran kuesioner pada target populasi dan sampel penelitian. Sebelumnya data tersebut dianalisis pada hasil penelitian, maka data tersebut harus dinyatakan lulus uji validitas dan reslibilitas. Hal ini bertujuan agar data yang nantinya digunakan telah dapat dipastikan valid dan reliabel.

Pembahasan

Evaluasi Model Pengukuran

Tabel 1.

**Pengukuran validitas konvergen dan reliabilitas
konsistensi internal**

Latent Variable	Indicators	Loadings	Alpa	Keterangan
Kepuasan Kinerja Dosen	KKD1	0.821	0.7	Handal
	KKD2	0.857	0.7	Handal
	KKD3	0.757	0.7	Handal
	KKD4	0.855	0.7	Handal
	KKD5	0.823	0.7	Handal
	KKD6	0.745	0.7	Handal
	KKD7	0.783	0.7	Handal
	KKD8	0.862	0.7	Handal
	KKD9	0.879	0.7	Handal
	KKD10	0.723	0.7	Handal
Keadilan Sosial	KS1	0.820	0.7	Handal
	KS2	0.858	0.7	Handal
	KS3	0.735	0.7	Handal
	KS4	0.847	0.7	Handal
	KS5	0.792	0.7	Handal
	KS6	0.811	0.7	Handal
	KS7	0.834	0.7	Handal
	KS8	0.821	0.7	Handal
Kepemimpinan Melayani	KM1	0.790	0.7	Handal
	KM2	0.785	0.7	Handal
	KM3	0.722	0.7	Handal
	KM4	0.753	0.7	Handal
	KM5	0.730	0.7	Handal

	KM6	0.826	0.7	Handal
	KM7	0.842	0.7	Handal
Iklim Kerja	IK1	0.755	0.7	Handal
	IK2	0.830	0.7	Handal
	IK3	0.821	0.7	Handal
	IK4	0.786	0.7	Handal
	IK5	0.745	0.7	Handal
	IK6	0.833	0.7	Handal
	IK7	0.820	0.7	Handal
	IK8	0.878	0.7	Handal

Dari tabel 1 yang digambarkan, terlihat bahwa semua indikator dalam model memiliki nilai lebih dari 0,7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut dapat diandalkan untuk menilai variabel penelitian. Oleh karena itu, indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Construct Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa:

Table 2. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kinerja Dosen	0.882
Keadilan sosial	0.951
Kepemimpinan Melayani	0.958
Iklim Kerja	0.978

Sumber : Data diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 5 diketahui seluruh nilai AVE > 0.5 yang berarti telah memenuhi syarat validitas berdasarkan AVE. Berdasarkan Tabel diatas ditunjukkan bahwa nilai rata-rata lebih dari 0.5. Kemudian nilai composite reliability lebih dari 0.7 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator pada penelitian ini mampu mengukur dengan baik.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 3. Direct Effect / Patch Coefficient

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	Statistik (IO/STDE V)	P Val ues	Keterangan
Keadilan Sosial -> Kepuasan	0.419	0.438	0.071	2.352	0.003	Signifikan

Kinerja Dosen					
Kepemim pinan Melayani					Signifikan
->	0.327	0.421	0.056	3.962	0.000
Kepuasa n Kinerja Dosen					
Iklim					Signifikan
Kerja ->					
Kepuasan	0.581	0.603	0.042	2.319	0.000
Kinerja Dosen					
Keadlilan sosial, Kepemim pinan Melalaya ni, Iklim	0.487	0.502	0.028	2.483	0.003
Kerja ->					
Kepuasan Kinerja Dosen					

Pengaruh Keadilan Sosial Terhadap Kepuasan Kinerja Dosen

Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara Kepuasan Kinerja dosen Terhadap keadilan Sosial pada Institut Bisnis IT&B. Responden cenderung memberikan penilaian positif terhadap kepuasan kinerja dosen terhadap Keadilan sosial. Pengaruh kepuasan kinerja dosen terhadap keadilan sosial dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang kompleks. Berikut adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi hubungan antara kepuasan kinerja dosen dan keadilan sosial ; Kualitas Pengajaran, Pemahaman terhadap Kebutuhan Mahasiswa, Keadilan dalam Penilaian dan Evaluasi, Partisipasi dalam Kegiatan Akademik dan Sosial, Pengakuan dan Reward, Kondisi Kerja dan Dukungan Institusional, Etika Profesional. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, kita dapat memahami bagaimana kepuasan kinerja dosen dapat mempengaruhi atau mencerminkan komitmen dosen terhadap menciptakan lingkungan akademik yang lebih adil dan inklusif secara sosial.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa penerapan keadilan pada suatu organisasi memiliki keterkaitan dengan peningkatan kinerja karyawannya (Haynie et al., 2023). Karyawan yang merasa tidak diperlakukan secara adil, dosen cenderung akan melakukan tindakan yang menyimpang. Kepuasan kerja dosen cenderung meningkat ketika dosen menerima pengakuan dan kompensasi yang sesuai atas kontribusi dosen (Wu, 2022). Keadilan sosial menjamin bahwa setiap dosen

diakui dengan sepatutnya atas prestasi akademis dosen, pengajaran yang teladan, dan kontribusi berharga lainnya (Alotaibi et al., 2022). Keadilan sosial memastikan alokasi sumber daya yang adil yang membantu akademisi, seperti fasilitas pengajaran, hibah penelitian, akses perpustakaan, dan teknologi informasi (Tran, 2020). Dosen yang merasa bahwa dosen memiliki akses yang adil terhadap sumber daya ini memiliki kepuasan yang lebih besar terhadap pekerjaan dosen (Debyla, 2021).

Pengaruh Kepemimpinan Melayani Terhadap Kepuasan Kinerja Dosen

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat kepuasan terhadap kinerja dosen dapat berpengaruh positif terhadap gaya kepemimpinan yang melayani. Ketika dosen merasa puas dengan kinerja dosen, dosen cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen dalam memenuhi kebutuhan mahasiswa dan memperhatikan kepentingan dosen dengan lebih baik. Hal ini pada gilirannya dapat mengarah pada gaya kepemimpinan yang lebih inklusif, peduli, dan responsif terhadap kebutuhan serta aspirasi anggota organisasi atau komunitas yang dosen pimpin. Variabel seperti Motivasi dan Komitmen, Gaya Kepemimpinan Inklusif, Kolaborasi dan Keterlibatan dapat meningkatkan kinerja dosen. Namun demikian, penting untuk dicatat bahwa pengaruh ini dapat bervariasi tergantung pada konteks institusi dan individu masing-masing. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, kebijakan manajemen, dan karakteristik dosen dan mahasiswa juga dapat memengaruhi hubungan antara kepuasan kinerja dosen dan gaya kepemimpinan melayani yang diadopsi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian lain menemukan bahwa kepemimpinan melayani berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen atau (Wijaya, 2024) pengaruh ini semakin diperkuat dengan adanya faktor kepercayaan terhadap pemimpin (Bevanda, 2022)(Khan, 2022)(Supriyanto, 2022). Secara spesifik (Elche, 2023) menemukan bahwa kepemimpinan melayani berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pembelajaran yang merupakan salah satu komponen penting dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Dosen

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kinerja Dosen Terhadap Iklim Kerja. Kepuasan kinerja dosen memiliki dampak yang signifikan terhadap iklim kerja di institusi pendidikan. Hal ini tidak hanya memengaruhi individual dosen secara langsung, tetapi juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, produktif, dan inspiratif bagi seluruh komunitas akademik. Oleh karena itu, penting bagi institusi untuk memprioritaskan upaya untuk meningkatkan kepuasan kinerja dosen sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia dosen. Pengaruh kepuasan kinerja dosen terhadap iklim kerja di institusi pendidikan dapat dipengaruhi dari beberapa faktor ; Motivasi dan Keterlibatan, Hubungan

Interpersonal, Inovasi dan Kreativitas, Kesejahteraan Psikologis, Pencapaian Tujuan Institusional.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan. Hasil penelitian yang sejalan dengan penelitian ini dibuktikan oleh (F. R. A. Lubis et al., 2023) bahwa ada hubungan positif antara iklim organisasi dan kepuasan kerja dan dengan demikian, terlepas dari bagaimana dimensi yang dirasakan, iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh (Santoso, 2023) bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Iklim kerja merujuk kepada suasana atau kondisi psikologis yang ada di tempat kerja (Sajjad, 2022). Iklim kerja yang baik cenderung menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa nyaman, dihargai, dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal (Hossny, 2023). Memperhatikan dan mengelola faktor-faktor ini dengan baik dapat membantu organisasi menciptakan iklim kerja yang mendukung produktivitas tinggi, kesejahteraan karyawan, dan kepuasan kerja yang lebih baik secara keseluruhan (Nabella, 2022).

Pengaruh Keadilan Sosial, Kepemimpinan Melayani dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Dosen

Hasil analisis Penelitian menemukan bahwa keadilan sosial yang tinggi dalam lingkungan akademik berhubungan positif dengan kepuasan kinerja dosen. Dosen yang merasa bahwa keputusan administratif, promosi, dan penghargaan diberikan secara adil cenderung lebih puas dengan pekerjaan dosen. Ketidakadilan dalam distribusi tugas atau perlakuan yang tidak adil dapat menyebabkan ketidakpuasan dan frustrasi di antara dosen. Gaya kepemimpinan melayani yang dipraktikkan oleh pimpinan universitas atau fakultas memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kinerja dosen. Pemimpin yang memprioritaskan kebutuhan dan kesejahteraan dosen, memberikan dukungan yang tepat, dan memfasilitasi pengembangan karir dosen cenderung menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Hal ini secara langsung berkontribusi pada tingkat kepuasan dan kinerja yang lebih tinggi. Iklim kerja yang baik, yang ditandai dengan komunikasi yang terbuka, kolaborasi yang efektif, dukungan manajerial yang konsisten, dan keterlibatan dosen dalam proses pengambilan keputusan organisasi, terbukti sangat berpengaruh terhadap kepuasan kinerja dosen. Dosen yang bekerja dalam iklim kerja yang positif merasa lebih termotivasi, terlibat, dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan pimpinan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan menemukan bahwa Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan beberapa penelitian terdahulu. Penelitian (Natalia & Hidayat, 2021)(Yusaini,

2020)(Rezeki, 2023) menyatakan bahwa penerapan keadilan pada suatu organisasi memiliki keterkaitan dengan peningkatan kinerja karyawannya. Karyawan yang merasa tidak diperlakukan secara adil, dosen cenderung akan melakukan tindakan yang menyimpang. Kepemimpinan melayani berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen atau pendidik (Hakim, 2022)) pengaruh ini semakin diperkuat dengan adanya faktor kepercayaan terhadap pemimpin (Riawan, 2022) menemukan bahwa kepemimpinan melayani berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pembelajaran yang merupakan salah satu komponen penting dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi. Serta Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Widyastuti (2010) bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Saputra, 2022).

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh keadilan sosial, kepemimpinan melayani, dan iklim kerja terhadap kepuasan kinerja dosen, dapat disimpulkan bahwa ketiga faktor ini memiliki peran yang penting dalam membentuk lingkungan kerja yang positif dan mendukung di institusi pendidikan. Keadilan sosial yang tinggi, yang mencakup perlakuan yang adil dalam distribusi tugas, evaluasi kinerja, dan penghargaan terhadap prestasi, secara signifikan meningkatkan kepuasan dosen. Dosen yang merasa diperlakukan dengan adil cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi maksimal dalam lingkungan akademik.

Selanjutnya, gaya kepemimpinan melayani memiliki dampak yang kuat terhadap kepuasan kinerja dosen. Pemimpin yang memprioritaskan kebutuhan dan kesejahteraan dosen, memberikan dukungan yang diperlukan, dan memfasilitasi pengembangan karir, menciptakan iklim kerja yang membangun dan mendukung pertumbuhan profesional dosen. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan dosen tetapi juga menguatkan hubungan kerja dan komitmen terhadap tujuan bersama.

Iklim kerja yang positif, yang ditandai oleh komunikasi yang terbuka, kolaborasi yang efektif antar-dosen dan dengan pimpinan, serta dukungan yang konsisten dari manajemen universitas, juga berperan penting. Dosen yang merasa didukung dalam lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung, memiliki motivasi yang lebih besar untuk mencapai tujuan akademik dan berkontribusi secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, integrasi yang baik antara keadilan sosial, kepemimpinan melayani, dan iklim kerja yang positif membentuk fondasi yang kokoh bagi kepuasan kinerja dosen. Implementasi kebijakan yang mempromosikan nilai-nilai ini di seluruh struktur organisasi pendidikan dapat membawa manfaat yang signifikan, termasuk peningkatan produktivitas, retensi

tenaga kerja yang baik, serta peningkatan reputasi institusi dalam jangka panjang. Dengan demikian, memperhatikan dan mengelola faktor-faktor ini dengan baik akan membantu memastikan kesuksesan dan keberlanjutan lembaga pendidikan di masa depan.

Ucapan Terima Kasih

Saya mengucapkan terima kasih banyak kepada para anggota dalam penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat selesai dari target yang telah ditentukan. Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih banyak khususnya Dosen Tetap Yayasan Institut Bisnis IT&B Medan yang telah mengisi link kuisioner sehingga penelitian ini selesai .

Daftar Pustaka

- Alotaibi, S. H., Almotairi, S. K. S., Aladhyani, S. I. Z., Munahi, T., Alodhiyany, Y. A., & Almughairi, S. S. (2022). *Effect of Organizational Justice and Job Satisfaction on Service Quality among Nursing Staff: A Systematic Review*.
- Amentie, C. (2022). Effect of Organizational Justice on Organizational Performance with Mediating Variables of Job Satisfaction and Organizational Commitment- Systematic Article Review Study. *Applied Journal of Economics, Management, and Social Sciences*, 1–9.
- Andi, Thamrin, Susanto, A., Wijaya, E., & Djohan, D. (2023). Analysis of the random forest and grid search algorithms in early detection of diabetes mellitus disease. *Jurnal Mantik*, 7(2), 2685–4236.
- Ballian, W. H. H. N. M. S. S. H. (2020). Analysis of Reward , Work Environment , Job Promotion And Supporting Facilities Towards Job Satisfaction. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(4), 167–171.
- Bevanda, N. V. V. B. N. (2022). Servant Leadership: Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Management:Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies*, 1–11. <https://doi.org/10.7595/management.fon.2022.0009>
- Bulog, D. B. I. (2021). Organizational justice and leadership behavior orientation as predictors of employees job satisfaction: Evidence from Croatia. *Sustainability (Switzerland)*, 13(19), 1–16. <https://doi.org/10.3390/su131910569>
- Debyla, N. P. R. D. (2021). Effect Of Job Satisfaction, Perception Of Organizational Justice, And Employee Empowerment Towards Organizational Commitment. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(2), 272–277.
- Elche, P. R. P. J. L. L. D. (2023). Team-level servant leadership and team

- performance: The mediating roles of organizational citizenship behavior and internal social capital. *Business Ethics, the Environment and Responsibility*, 32, 127–144. <https://doi.org/10.1111/beer.12390>
- Hakim, Y. R. Al. (2022). Analisis Pengaruh Iklim Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3), 456–460. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i3.1320>
- Haynie, J. J., Flynn, Brian, C., Baur, & E, J. (2023). *The Organizational Justice-Job Engagement Relationship : How Social Exchange and Identity Explain This Effect* Author (s): Jeffrey J . Haynie , C . Brian Flynn and John E . Baur Published by : Pittsburg State University Stable URL : <https://www.jstor.org>. 31(1), 28–45.
- Hossny, E. K. (2023). Influence of nurses' perception of organizational climate and toxic leadership behaviors on intent to stay: A descriptive comparative study. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 5(January), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2023.100147>
- Hou, E. A. M. D. B. F. A. A. (2022). Effect Of Work Environment And Workload On Employee Satisfaction. *Jmari*, 3(1), 1–12.
- Khan, S. N. S. H. B. H. I. M. S. (2022). How Servant Leadership Drives Project Team Performance Through Collaborative Culture and Knowledge Sharing. *Project Management Journal*, 53(1), 17–32. <https://doi.org/10.1177/87569728211037777>
- Lubis, F. R. A., Syaifuddin, Sofiyan, Lubis, Y., & Nasib. (2023). Impact of Improving Organizational Climate , Employee Empowerment on Employee Engagement and Performance. *Journal of System and Management Sciences*, 13(2), 273–284. <https://doi.org/10.33168/JSMS.2023.0219>
- Lubis, Y., Syaifuddin, Marlina, D., Lubis, F. R. A., & Nasib. (2023). *Monograf: Kajian Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Pendekatan Teoritis Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja*. CV. Global Aksara Pers.
- Maliana, A. (2021). The Role of Organizational Justice and Social Capital on Job Satisfaction and Organizational Commitment : Notes and Review. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(3), 20389–20397.
- Martin, I. L. N. R. K. C. H. (2021). The Role of Costumer Satisfaction in Mediating the Relationship Between Service Quality and Price on Costumer Loyalty. *Enrichment: Journal of Management*, 12(1), 400–411.
- Murtiman, H., Supriyati, Y., & Djamal, A. H. (2020). The Effect of Organization Justice , Trust toward Work Enggament of Employee in Jakarta Indonesia. *Unimed International Conference on Economics Education and Social Science REFERENCES, Unicees*, 913–921. <https://doi.org/10.5220/0009511309130921>

- Nabella, S. D. (2022). The Influence of Leadership and Organizational Culture Mediated by Organizational Climate on Governance at Senior High School in Batam City. *Journal of Educational and Social Research*, 12(5), 119–130. <https://doi.org/10.36941/jesr-2022-0127>
- Nasib. (2022). Changes in the Performance of Millennial Employees during the Covid 19 Period at Four Star Hotels in Medan City. *International Journal of Research and Review*, 19(April), 320–324.
- Nasib, P. P. D. M. H. (2020). Improving Consumers Purchasing Decisions On CV. Nagasaki Mandiri Electronic. *International Journal of Research and Review*, 7(July), 435–442.
- Natalia, & Hidayat, D. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Iklim Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kepercayaan Organisasi Guru [the Effect of Servant Leadership, Organization Climate, and Work Satisfaction on Organization Trust of Teachers]. *Polyglot: Jurnal Ilmiah*, 17(2), 232–250. <https://doi.org/10.19166/pji.v17i2.1797>
- Pebri, N. A. R. S. S. P. (2020). Performance Optimization By Compensation , Organizational Commitment and Job Promotion Towards Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management Invention IJBMI*, 9(4), 37–42.
- Rezeki, R. F. F. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kompensasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Grabbike Cikarang Utara Kabupaten Bekasi. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 13(2), 118–124. <https://doi.org/10.52643/jam.v13i2.3158>
- Riawan, C. (2022). Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(2), 281–290. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i2.1813>
- Sajjad, A. (2022). The Moderating Role of Team Climate between Servant leadership, Employee Ambidexterity and Work Performance. *Journal of Social Sciences Review*, 2(4), 162–170. <https://doi.org/10.54183/jssr.v2i4.68>
- Santoso, D. J. (2023). The Influence of Teacher Competence and Organizational Climate on the Performance of Teachers of the Public Nursery School in Musi Rawas District. *Proceedings International Conference on Business, Economics & Management*, 1, 334–341. <https://doi.org/10.47747/icbem.v1i1.1278>
- Saputra, R. A. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Kerja Tenaga Medis Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *National Conference on Social Science and Religion (NCSSR 2022)*, Ncssr, 1–7.
- Streimikis, iIntao L. L. R. C. Z. C. W. R. R. A. J. (2020). Corporate social responsibility and employee behavior: Evidence from mediation and

- moderation analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(4), 1719–1728. <https://doi.org/10.1002/csr.1919>
- Supriyanto, Z. A. D. A. I. B. A. (2022). Servant leadership and job satisfaction: The mediating role of trust and leader-member exchange. *Frontiers in Education*, 7(December), 1–18. <https://doi.org/10.3389/educ.2022.1036668>
- Susanto, H. K. S. A. T. E. W. (2020). The Role Of Employee Involvement Towards Corporate Performance At PT. Tata Graha Stabat Asri Stabat. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.
- Syaifuddin, Ananda, F. R., Lubis, Y., & Nasib. (2022). Can Life Satisfaction Become an Important Role in Increasing Employee Performance ? A Case Study. *Journal of System and Management Sciences*, 12(6), 379–397. <https://doi.org/10.33168/JSMS.2022.0623>
- Syaifuddin, Efendi, B., Novirsari, E., Lubis, Y., & Nasib. (2023). Organizational Justice and Corporate Social Responsibility on Employee Performance : The Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 10(3), 151–165. <https://doi.org/10.33168/JLISS.2023.0312>
- Tran, Q. H. (2020). The Relationship between Organisational Justice , Employee Satisfaction , and Employee Performance : A case study in. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(7), 1182–1194.
- Vivian, & Wijaya, E. (2023). The Influence Of Leadership Style Towards Employee ' s Performance At UOB Buana Bank Medan. *The International Conference on Education, Social, Sciences and Technology (ICESST)*, 2(2), 603–611.
- Wijaya, E. (2023a). The Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB), Perceived Organizational Support (POS) on SMEs Performance by Mediation of Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 7, 231–246. <https://www.jurnal.poltekapp.ac.id/index.php/JMIL/article/view/1259>
- Wijaya, E. (2023b). The Role of Perceived Organizational Support (POS) and Innovative Work Behavior (IWB) on SMEs Performance with Organizational Trust as Mediation Variable. *International Journal of Social and Management Studies*, 4(1), 61–71.
- Wijaya, E. (2024). The Effect of Person Job Fit and Person Organization Fit on Innovative Work Behavior through Innovation Trust at PT . Hanjaya Mandala Sampoerna Medan. *International Journal of Economics, Business and Innovation Research*, 03(03), 382–397.
- Wu, C. (2022). Social responsibility and subjective well-being of volunteers for COVID-19: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, 13(October), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.985728>

- Yusaini. (2020). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Aceh. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 107–118. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v4i1.979>
- Yusoff, N. A., Yusliza, M. Y., Saputra, J., & Muhammad, Z. (2021). Does the procedural justice affect turnover intention of academic staff in Malaysian research universities? *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, July, 3146–3155. <https://doi.org/10.46254/an11.20210560>