
MENGUJI HUBUNGAN ANTARA PERCEIVED ENVIRONMENTAL UNCERTAINTY DAN ADAPTABILITY DENGAN JOB SATISFACTION PADA ASN KABUPATEN HALMAHERA TENGAH

Dian Wardani¹, Luqman Tifa Perwira^{1*}

¹Fakultas Psikologi, Universitas Ahmad Dahlan, Indonesia

*luqman.perwira@psy.uad.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between perceived environmental uncertainty and adaptability with job satisfaction. The population in this study were employees at local government agencies in Central Halmahera Regency. Sampling was done by cluster random sampling technique. The number of samples in this study were 98 employees. The method of data collection is done by using the job satisfaction scale, perceived environmental uncertainty scale and adaptability scale. The analytical technique used in this research is multiple linear regression analysis with the help of a computer program SPSS version 16.0 for windows. The results of multiple linear regression analysis in this study show the value of $R = 0.427$ with a significance level of 0.000 ($p < 0.01$) which means that there is a very significant relationship between perceived environmental uncertainty and adaptability with job satisfaction. In addition, there is a very significant negative relationship between perceived environmental uncertainty and job satisfaction with a value of $(r) = -0.388$ with a significance level of 0.000 ($p < 0.01$). In the relationship between adaptability and job satisfaction, it was found that the value $(r) = 0.083$ with a significance level of 0.417 ($p < 0.01$) which means that there is no relationship between adaptability and job satisfaction. Based on the data analysis that has been done, it can be concluded that there is a very significant relationship between perceived environmental uncertainty and adaptability with job satisfaction with an effective contribution of 31.8%.

Keywords: adaptability, job satisfaction perceived environmental uncertainty

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji hubungan antara *perceived environmental uncertainty* dan *adaptability* dengan *job satisfaction*. Populasi pada penelitian ini yaitu pegawai pada instansi pemerintahan daerah Kabupaten Halmahera Tengah. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *cluster random sampling*. Jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 98 orang pegawai. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala *job satisfaction*, skala *perceived environmental uncertainty* dan skala *adaptability*. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda dengan bantuan komputer program SPSS versi 16.0 for windows. Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menunjukkan nilai $R = 0,427$ dengan taraf signifikansi $0,000$ ($p < 0,01$) yang berarti ada hubungan yang sangat signifikan antara *perceived environmental uncertainty* dan *adaptability* dengan *job satisfaction*. Selain itu, ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara *perceived environmental uncertainty* dengan *job satisfaction* dengan nilai $(r) = -0,388$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,000$ ($p < 0,01$). Pada hubungan antara *adaptability* dengan *job satisfaction* ditemukan nilai $(r) = 0,083$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,417$ ($p > 0,01$) yang berarti tidak ada hubungan antara *adaptability* dengan *job satisfaction*. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara *perceived environmental uncertainty* dan *adaptability* dengan *job satisfaction* dengan sumbangan efektif sebesar 31,8%.

Kata kunci: adaptability, job satisfaction perceived environmental uncertainty

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah salah satu aset utama dalam suatu organisasi yang dapat memberikan kontribusi yang sangat berharga bagi strategi pencapaian tujuan organisasi Wilkanandya dan Sudarma (2020). Pada hakikatnya sumber Menurut daya manusia akan selalu melekat pada setiap organisasi sebagai salah satu faktor penentu dalam memberikan kontribusi yang sesuai tujuan organisasi yang akan dicapai secara efektif dan efisien. Organisasi akan dikatakan baik jika mampu memahami karyawannya dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi secara objektif dengan kepentingan menyediakan kebutuhan karyawan (Sudiq & Wijayanti, 2020). Berdasarkan pada uraian SDM diatas, dijelaskan bahwa sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan kemajuan organisasi. Organisasi akan dikatakan baik jika mampu mengelola karyawan dalam mensinergikan potensi yang ada dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2015) manajemen suatu perusahaan menemukan bahwa 5% peningkatan sikap pekerja berujung pada 1,3% peningkatan kepuasan pelanggan, yang kemudian diterjemahkan dalam 0,5% pertumbuhan pendapatan. Dengan melatih pekerja untuk meningkatkan interaksi pekerja-pelanggan, manajemen dapat meningkatkan kepuasan pelanggan sebanyak 4% selama periode 12 bulan. Kinerja sumber daya manusia tersebut dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap positif dari individu tentang bagaimana persepsi dirinya terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge (2015) bersumber pada tinjauan atas 300 riset menerangkan korelasi yang lumayan kokoh antara kepuasan kerja serta kinerja. Dikala berpindah dari tingkat pribadi ke organisasi, mereka mendapatkan dorongan buat jalinan kepuasan- kinerja. Kala mereka mengumpulkan informasi kepuasan serta produktivitas buat organisasi secara totalitas, mereka mendapatkan kalau organisasi dengan lebih banyak pekerja yang lebih puas cenderung lebih efisien dibanding organisasi yang lebih sedikit.

Kepuasan kerja merupakan selisih antara tujuan individu dalam bekerja dengan kenyataan yang dirasakan. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh selisih (*discrepancy*) antara apa yang telah didapatkan dengan apa yang diinginkan (Locke, 1969). Maka dapat dibuat sebuah kesimpulan bahwa kepuasan seorang pegawai dalam suatu organisasi akan timbul jika tidak ada kesenjangan antara apa yang diharapkan dengan apa yang diterima. Semakin jauh jarak antara harapan dengan yang diterima pegawai dalam suatu organisasi maka akan muncul rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan akan semakin kuat menurut King Jr et al.,(dalam Sunarta, 2019).

Dinamika psikologi yang muncul pada seorang pegawai akibat dari tidak terpenuhi antara harapan dengan kenyataan akan memunculkan rasa kebingungan. Faktor psikologis ini merupakan faktor yang berhubungan dengan kepercayaan serta sikap seorang individu dengan pekerjaannya. Setiap pegawai menginginkan pekerjaan yang tidak hanya memberikan kebutuhan jasmani namun juga dapat memenuhi kebutuhan psikologisnya, misalnya dengan bekerja sesuai dengan apa yang diinginkannya, dan bukan pekerjaan yang membuat pegawai bekerja dengan kondisi yang tidak menentu atau ketidakpastian.

Tingkatan keahlian pegawai dalam menuntaskan tugasnya bakal memberikan sumbangan terhadap kinerja organisasi, baik pegawai pada organisasi swasta ataupun pegawai pada organisasi publik alias aparatur sipil negara (ASN). Kinerja yang ditunjukkan oleh ASN di suatu wilayah ialah salah satu wujud gambaran kinerja sesuatu organisasi pemerintahan daerah (Triyono & Prayitno,

2017). Menurut Sverke et al., dalam Pemayun dan Wistawan (2019) Pada dasarnya, suatu organisasi swasta ataupun pemerintahan mempunyai tata kelola manajemen yang sama. Pada lembaga swasta, karakteristik utamanya antara lain: pemakaian sumber energi manusia yang sangat selektif serta handal, tata cara yang digunakan cocok dengan standar operasional prosedur secara tegas, proses monitor serta penilaian yang disiplin. Pada lembaga pemerintahan, karakteristik utamanya antara lain: pemakaian sumber energi manusia kerap kali tidak handal, penentuan jabatan tidak didasarkan kompetensi yang pas, serta bawah mutasi jabatan yang tidak jelas. Oleh karena itu, keberhasilan suatu institusi dipengaruhi oleh faktor lingkungan.

Menurut Robbins (2002) *job satisfaction* adalah sebuah perilaku yang mengacu pada sifat seseorang secara umum terhadap pekerjaannya. *Job satisfaction* adalah evaluasi terhadap keseluruhan pekerjaan individu sebagai sesuatu yang menguntungkan atau tidak menguntungkan (Spector & Meier, 2015). Menurut Herzberg dalam Riggio (2009) perilaku individu yang memiliki kepuasan kerja yaitu, memiliki motivasi yang tinggi ketika bekerja dan memiliki perasaan senang saat melakukan pekerjaannya, misalnya dengan datang tepat waktu dan melaksanakan apel pagi selanjutnya melaksanakan tugasnya masing-masing. Sedangkan individu yang tidak puas dengan pekerjaannya dicirikan dengan malas datang ke tempat kerja dan malas melaksanakan tugasnya.

Menurut Sunarta (2019) Kepuasan kerja karyawan sangat penting bagi individu maupun organisasi. Kepuasan kerja tidak hanya memberikan pengaruh positif seperti menjadi produktif, disiplin, patuh, inovatif dan suka menolong. Tetapi juga dapat mengontrol perilaku negatif seperti korupsi, kerusakan dan meninggalkan pekerjaan. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memperkuat komitmen dan etos kerja dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Sebaliknya, ketika individu tidak puas dengan pekerjaannya maka mempengaruhi semangat kerja dan hasil kerja baik secara kuantitas dan kualitas. Organisasi yang memiliki karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan berdampak negatif dan dapat merugikan organisasi. Kerugian yang dirasakan secara langsung, misalnya penurunan semangat kerja dan terganggunya pelayanan organisasi baik dalam lingkup internal maupun eksternal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Cullen et al., (2014) diketahui bahwa individu yang mampu beradaptasi akan mencapai kepuasan kerja dan kinerja. Hasil penelitian ini diketahui bahwa kemampuan beradaptasi individu mempengaruhi kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Penelitian tersebut mengemukakan bahwa penilaian perusahaan sebagai mekanisme yang menjelaskan hubungan antara stresor dan ketegangan, sehingga ketidakpastian lingkungan yang dirasakan diartikan sebagai kepercayaan karyawan kepada organisasi dalam mengambil tindakan untuk dapat memberikan kebijakan termasuk dalam membatasi pengalaman stres karyawan. Dengan demikian, tingkat kepastian terkait perubahan yang dirasakan karyawan di lingkungan kerja mengirimkan sinyal kepada karyawan mengenai apakah organisasi menghargai dan mendukung mereka. Dengan demikian, dukungan organisasi yang dirasakan adalah penilaian yang menjelaskan hubungan antara stres (ketidakpastian terhadap perubahan) kepuasan dan kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan di atas dan pentingnya *job satisfaction* maka perlu dikaji faktor-faktor yang mempengaruhinya salah satunya adalah *perceived environmental uncertainty*. Menurut Andrews (2008) *perceived environmental uncertainty* adalah hasil dari yang dirasakan manajer tentang kompleksitas gabungan, ketidakstabilan kepastian, dan ketidakpastian dalam lingkungan organisasi. *Perceived environmental uncertainty* adalah suatu keadaan objektif yang digambarkan

dari lingkungan organisasi atau sebagai apa yang dirasakan individu terhadap keadaan lingkungan (Milliken, 1987). *Perceived environmental uncertainty* dipengaruhi oleh salah satu aspek *job satisfaction* menurut Wexley & Yukl (1977) yaitu kepuasan terhadap kondisi lingkungan kerja yang diartikan sebagai rasa aman, kenyamanan dalam bekerja serta kesehatan iklim kerja. Selain itu juga dipengaruhi oleh aspek kepuasan terhadap pekerjaan yang diartikan sebagai kejelasan kerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan metode kuantitatif menggunakan alat ukur berupa tiga skala yaitu skala *perceived environmental uncertainty* dengan 20 aitem, skala *adaptability* dengan 36 aitem dan skala *job satisfaction* dengan 32 aitem. Analisis data penelitian menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, sebelumnya dilakukan uji prasyarat yaitu uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinieritas. Skala *job satisfaction* disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek *job satisfaction* dari Wexley dan Yukl (1977) yaitu Kepuasan terhadap kondisi lingkungan kerja, kepuasan terhadap teman sekerja, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan dan kepuasan terhadap pengawasan. Indeks daya beda aitem pada skala ini bergerak antara 0,418 hingga 0,787, dengan koefisien reabilitas alpha sebesar 0,933.

Skala *perceived environmental uncertainty* disusun oleh peneliti berdasarkan tipe *perceived environmental uncertainty* yang dikemukakan oleh Milliken (1987) yang terdiri dari *state uncertainty*, *effect uncertainty*, dan *response uncertainty*. Indeks daya beda aitem terendah skala ini berada pada angka 0,446 dan tertinggi sebesar 0,826, dengan koefisien reabilitas alpha 0,975.

Skala *adaptability* yang disusun oleh peneliti berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Pulakos et al., (2002) yang terdiri dari penyelesaian masalah secara kreatif, situasi kerja yang tidak dapat diprediksi, mempelajari tugas dan teknologi, dan prosedur baru, kemampuan beradaptasi dengan orang lain, kemampuan beradaptasi dengan budaya, kemampuan beradaptasi dengan berorientasi fisik, dapat mengelola stres, dan menangani keadaan darurat atau situasi krisis. Koefisien reabilitas alpha skala ini sebesar 0,962, dengan rit terendah sebesar 0,356 dan rit tertinggi 0,834.

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai aktif pemerintahan daerah Kabupaten Halmahera Tengah yang tersebar ke dalam 30 dinas dan badan dengan total pegawai sejumlah 839 orang. Pemilihan sampel pada penelitian ini menggunakan *cluster random sampling* dengan proses peneliti memilih empat kelompok atau cluster secara acak hingga jumlah sampel terpenuhi yakni 10% dari populasi. Berdasarkan proses pengundian cluster, diperoleh empat dinas dan badan yakni Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak (DP2KBP3N) yang terdiri dari 30 karyawan, Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) sebanyak 31 karyawan, Dinas Lingkungan Hidup sebanyak 22 karyawan dan Dinas pPemberdayaan Masyarakat & Desa sebanyak 15 karyawan. Dengan demikian didapatkan total dari empat kelompok adalah 98 karyawan, sehingga total sampel 98 orang mewakili 10% dari total populasi yaitu 839 pegawai.

Hasil

Hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan nilai koefisien R sebesar 0,427 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Berdasarkan hasil analisis tersebut maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara

perceived environmental uncertainty, adaptability, terhadap *job satisfaction* pada ASN di Pemda Kabupaten Halmahera Tengah.

Tabel 1. Hipotesis Mayor

Variabel	F	R	Signifikansi	Keterangan
PEU, Adabtability, Job satisfaction	10, 571	0,427	0,000	Sangat signifikan

Hasil uji hipotesis minor menunjukkan pada variabel terhadap *job satisfaction* didapatkan (r) sebesar -0,388 dengan taraf signifikansi (p) sebesar 0,000 ($p < 0,01$) yang berarti ada hubungan negative yang sangat signifikan antara *perceived environmental uncertainty* dengan *job satisfaction*. Berdasarkan analisis tersebut hipotesis yang diajukan ada hubungan yang negatif antara *perceived environmental uncertainty* terhadap *job satisfaction* pada pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Halmahera Tengah diterima. Hipotesis minor kedua yang menguji hubungan antara *adaptability* terhadap *job satisfaction* didapatkan (r) sebesar 0,083 dengan taraf signifikansi (p) sebesar 0,417 ($p > 0,01$) yang berarti tidak ada hubungan antara *adaptability* dengan *job satisfaction*. Berdasarkan analisis tersebut hipotesis minor yang diajukan ada hubungan yang positif antara *adaptability* terhadap *job satisfaction* ditolak.

Tabel 2. Hipotesis Minor

Variabel	r	Signifikansi	Keterangan
PEU terhadap job satisfaction	-0, 388	0,000	Hipotesis diterima
<i>Adaptability</i> terhadap job satisfaction	0, 083	0,417	Hipotesis ditolak

Pembahasan

Ritonga (2009) mendefinisikan *perceived environmental uncertainty* adalah ketidakmampuan untuk memprediksi kondisi lingkungan organisasi. *Perceived environmental uncertainty* digambarkan dengan kurangnya informasi bahwa ketidakpastian suatu tugas meningkat, dimana individu bertanggung jawab dalam menyelesaikan suatu tugas dalam keadaan kekurangan informasi. Individu merasakan ketidakpastian karena dia merasa tidak memiliki informasi yang cukup dalam memprediksi sesuatu secara akurat atau individu merasakan bahwa dia tidak mampu membedakan antara data yang relevan dengan data yang tidak relevan (Hakonsson, 2006). Berdasarkan penjelasan tersebut maka *perceived environmental uncertainty* berhubungan dengan *job satisfaction*.

Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan *job Satisfaction* sebagai perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Karyawan yang memiliki *perceived environmental uncertainty* tinggi, memiliki kecenderungan mempunyai kepuasan kerja rendah terhadap organisasi. Akibatnya kurang memaksimalkan potensinya dalam mencapai target tujuan organisasi. Karyawan yang mengalami *perceived environmental uncertainty* merasa tidak memiliki informasi yang cukup untuk memprediksi masa yang akan datang sehingga membuat karyawan

memiliki kepuasan kerja yang rendah. Hasil analisis ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ferris (1977) yang menyatakan bahwa *perceived environmental uncertainty* berpengaruh secara signifikan terhadap *job satisfaction*, dimana tingkat *perceived environmental uncertainty* meningkat maka tingkat *job satisfaction* menurun.

Berdasarkan analisis tersebut hipotesis yang diajukan ada hubungan yang positif antara adaptability terhadap *job satisfaction* pada pegawai PEMDA kabupaten Halmahera Tengah tidak diterima. Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Faluvi dan Amri (2016) yang menunjukkan hasil bahwa adaptasi karyawan dengan *job satisfaction* terdapat hubungan positif yang signifikan dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$) yang dilakukan pada PT pupuk Iskandar Muda Aceh Utara. Penelitian yang dilakukan oleh Faluvi dan Amri (2016) tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti disebabkan *job satisfaction* yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Faluvi dan Amri (2016) lebih menggambarkan reaksi dari *job satisfaction* karyawan dalam lingkup internal individu yaitu secara kognitif, afektif dan evaluasi, sehingga pada penelitian tersebut adaptasi karyawan memiliki hubungan yang signifikan dengan *job satisfaction*. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti, peneliti menggunakan *job satisfaction* yang dikemukakan oleh Wexley dan Yukl (1977) yang dimana *job satisfaction* yang digunakan lebih menggambarkan karyawan dalam lingkup eksternal, sehingga gambaran *job satisfaction* pada penelitian ini lebih menggambarkan kemampuan individu dalam beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Selain itu, sampel yang digunakan pada penelitian yang dilakukan oleh Faluvi dan Amri (2016) yaitu karyawan swasta berbeda dengan sampel penelitian yang digunakan pada penelitian ini, pada penelitian ini peneliti menggunakan sampel yaitu pegawai negeri sipil (PNS). Oleh karena itu, jawaban atas hipotesis yang dilakukan oleh Faluvi dan Amri dapat berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Adaptability adalah “keterampilan, kemampuan, disposisi, kemauan individu dan motivasi” dalam mengubah atau menyesuaikan diri pada tugas yang berbeda, sosial dan fitur lingkungan (Ployhart & Bliese, 2006). Kemampuan beradaptasi individu dengan berbagai hal dalam lingkungan kerja sangatlah penting. Individu harus menyesuaikan diri dengan berbagai keadaan yang tidak pasti yang terdapat di sekitar lingkungan kerjanya. Kepuasan terhadap kondisi lingkungan kerja akan tercapai apabila individu merasakan kenyamanan dalam bekerja. Kondisi lingkungan yang dimaksud seperti tempat kerja dan instrumen kerja. Oleh karena itu, apabila individu dapat menyesuaikan diri dengan kondisi tersebut maka kepuasan kerja individu akan terpenuhi. Selain itu, individu harus mampu beradaptasi dengan budaya tempat kerjanya. Setiap lingkungan memiliki budaya yang berbeda sehingga akan menyebabkan adanya tingkat perubahan saat individu berada dalam lingkungan baru tersebut. Individu dapat memiliki kepuasan kerja yang baik ketika individu mampu menyesuaikan diri dengan budaya yang ada di lingkungan kerjanya, kebijakan organisasinya serta aturan yang ada di dalam organisasi.

Perceived environmental uncertainty seringkali menjadi faktor yang menyebabkan individu harus menyesuaikan diri terhadap kondisi lingkungan. Individu akan mengalami ketidakpastian yang tinggi apabila individu merasa lingkungan tidak dapat diprediksi dan tidak dapat memahami bagaimana kondisi lingkungan akan berubah. Oleh karena itu, adaptability individu juga menjadi komponen yang penting dalam proses ini, sehingga individu diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan berbagai kondisi lingkungan, rekan kerjanya, kebijakan organisasi hingga budaya organisasi. Dengan demikian, individu harus memenuhi aspek-aspek tersebut sehingga kepuasan

kerja dapat terpenuhi. Hal ini menyebabkan adaptability individu dan perceived environmental uncertainty individu terhadap lingkungan kerjanya sangat berpengaruh terhadap job satisfaction individu.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan terhadap hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *perceived environmental uncertainty* dan *adaptability* dengan *job satisfaction* secara simultan, sementara secara terpisah, hanya terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *perceived environmental uncertainty* dengan *job satisfaction* dan tidak ada hubungan antara *adaptability* dengan *job satisfaction*. Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, maka peneliti mengajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut: Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dikembangkan oleh para peneliti selanjutnya sehingga dapat memperluas pengetahuan mengenai hubungan antara *perceived environmental uncertainty* dan *adaptability* terhadap *job satisfaction* baik dari segi aspek, faktor-faktor yang mempengaruhi, maupun hal lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat meneliti dengan variabel-variabel di luar variabel yang telah diteliti ini agar dapat memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pihak instansi terutama pada instansi pemerintahan agar dapat lebih *job satisfaction* kepada pegawainya seperti lingkungan kerja yang memadai, pemberian informasi yang jelas, kejelasan tugas dan lainnya sehingga kinerja yang diberikan oleh pegawai terhadap instansi lebih maksimal dan lebih baik. Bagi para pegawai juga dapat menurunkan persepsi ketidakpastian lingkungan dengan lebih mengandalkan kemampuan diri dalam memperoleh berbagai informasi seperti lebih banyak bertanya kepada atasan atau rekan kerja, mempelajari situasi lingkungan yang sedang terjadi, mempersiapkan diri dengan mempelajari tugas, teknologi serta lingkungan sehingga dapat menghadapi komponen yang ada di lingkungan kerja ketika menjadi tak terduga.

Daftar Pustaka

- Boylan, S. A., & Turner, K. A. (2017). Developing organizational adaptability for complex environment. *Journal of Leadership Education*, 16(2), 183–198. <https://doi.org/10.12806/v16/i2/t2>
- Cahyono, D. (2008). Persepsi Ketidakpastian Lingkungan, Ambiguitas Peran dan Koflik Peran sebagai Mediasi antara Program Mentoring dengan Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Niat Ingin Pindah. *Thesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Cullen, K. L., Edwards, B. D., Casper, W. C., & Gue, K. R. (2014). Employees' adaptability and perceptions of change-related uncertainty: implications for perceived organizational support, job satisfaction, and performance. *Journal of Business and Psychology*, 29(2), 269–280. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9312-y>
- Dini. (15 April 2013). Kantor kondusif, kepuasan kerja tercapai. *Kompas*. <https://lifestyle.kompas.com>
- Faluyi, M. R., & Amri. (2016). Pengaruh praktek berbagi pengetahuan organisasi terhadap kepuasan kerja dengan komitmen belajar karyawan dan adaptasi karyawan sebagai variabel mediasi

- pada Pt pupuk iskandar muda aceh utara. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 1(2), 36–64. <https://doi.org/10.24815/jimen.v1i2.731>
- Ferris, K. R. (1977). Perceived uncertainty and job satisfaction in the accounting environment. *Accounting, Organizations and Society*, 2(1), 23–28. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(77\)90004-6](https://doi.org/10.1016/0361-3682(77)90004-6)
- Darya, I. G. P. (2012). Pengaruh ketidakpastian lingkungan dan karakteristik kewirausahaan terhadap kompetensi usaha dan kinerja usaha mikro kecil di kota balikpapan. *Inovasi dan Kewirausahaan*, 1(1), 65–78.
- Hakonsson, D. D. (2006). How misfits between managerial cognitive orientation and situational uncertainty affect organizational performance. *Simulation Modelling Practice and Theory*, 14(4), 385–406. <http://dx.doi.org/10.1016/j.simpat.2005.09.013>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Milliken, F. J. (1987). Three types of perceived uncertainty about the environment: state, effect and response uncertainty. *The Academy of Management Review*, 12(1), 133–143. <http://dx.doi.org/10.5465/AMR.1987.4306502>
- Ployhart, R. E., & Bliese, P. D. (2006). Individual adaptability (I-ADAPT) theory: conceptualizing the antecedents, consequences, and measurement of individual differences in adaptability. *Understanding Adaptability: A Prerequisite for Effective Performance within Complex Environments*. 6, 3–39. [https://doi.org/10.1016/S1479-3601\(05\)06001-7](https://doi.org/10.1016/S1479-3601(05)06001-7)
- Triyono, A. J., & Prayitno, A. (2017). Pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap stres kerja dan kinerja pegawai dinas penerangan jalan dan pengelolaan reklam semarang. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 92–100. <https://doi.org/10.33633/jpeb.v2i2.2275.g1438>
- Pemayun, T. I. C. A., & Wistawan, I. M. A. P. (2019). Job insecurity sebagai variabel pemoderasi dalam hubungan ketidakpastian lingkungan pada kinerja pegawai inspektorat provinsi bali. *Jurnal Akuntansi*, 298(1), 405–419. <https://doi.org/10.24843/EJA.2019.v29.i01.p26>
- Prihantoro, A. (2012). Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan komitmen. *Unimus*, 8(2), 78–98. <https://doi.org/10.26714/vameb.v8i2.719>
- Pulakos, E. D., Schmitt, N., Dorsey, D. W., Arad, S., Hedge, J. W., & Borman, W. C. (2002). Predicting adaptive performance: Further tests of a model of adaptability. *Human Performance*, 15(4), 299–323. https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1504_01
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)
- Riggio. (2009). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. New Jersey: Printice Hall.
- Ritonga, K. (2009). Perceived environmental uncertainty, management accounting information systems and decentralization. *Indonesian Management & Accounting Research*, 9(1), 27–43.
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi* (edisi ke-V). Jakarta: Indeks.
- Sudiq, R. A. S. D., & Wijayanti, D. T. (2020). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada pt. segar murni utama. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 921–930.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya kepuasan kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Spector, P. E., & Meimer, L. L. (2015). Job satisfaction?. *The Health Service Journal*, 5. <https://doi.org/10.47760/ijcsmc.2020.v09i09.003>
- Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (1977). *Organizational Behavior and Personel Psychology*. Illinois: Richard D. Erwin, Inc.
- White, S. S., hanson, R. A., Dorsey, D. W., Pulakos, E. D., & Kennedy, U. S. A. J. F. (2005). Developing adaptive proficiency in special forces officers. *U.S. Army RIBS*