

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan sebuah proses yang berkesinambungan yang terus menerus seiring dengan perkembangan manusia. Pendidikan yang bermutu dan berkualitas tentunya akan menghasilkan sumber daya manusia yang dapat mengoptimalkan potensi sumber daya lain. Dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak terlepas dari peran pendidikan terutama pendidikan tinggi yang berorientasi pada penyiapan tenaga kerja yang berkemampuan akademis dan profesional (UU No. 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi). Dengan demikian pendidikan tinggi merupakan sarana yang sangat dibutuhkan dalam pembangunan bangsa

Pemerintah terus berupaya meningkatkan kualitas pendidikan dengan adanya sistem pendidikan nasional (UU No. 20 Tahun 2003) yang memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah secara komprehensif, penataan, pengembangan dan pemantapan sumber daya manusia terus ditumbuhkan secara efisien, agar sasaran pembangunan yang berkesinambungan dapat tercapai. Dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak terlepas dari peran pendidikan terutama pendidikan tinggi yang berorientasi pada persiapan tenaga kerja yang berkemampuan akademis dan profesional. Dengan demikian pendidikan tinggi merupakan sarana yang sangat dibutuhkan dalam pembangunan bangsa.

Dosen merupakan komponen penting dalam menciptakan manusia yang berkualitas sesuai dengan cita-cita bangsa yang tertuang dalam tujuan pendidikan nasional. Oleh sebab itu dibutuhkan sikap profesional dosen yang mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga Negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu. Tanpa sikap profesional menurut Sagala (2009:5) suatu institusi seperti lembaga pendidikan tidak akan memperoleh hasil yang maksimal.

Kedudukan dosen sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dosen serta mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Sejalan dengan fungsi tersebut, kedudukan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan tujuan pendidikan nasional yakni berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri serta menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab (UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru & Dosen).

Sebagai tenaga profesional, dosen dituntut tidak saja memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang keahliannya tetapi dosen juga dituntut untuk mampu mengeksplorasi segala kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya tersebut serta mampu mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui Tri Dharma Perguruan Tinggi mencakup pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (PP No. 37 Tahun 2009 tentang Dosen).

Tugas utama setiap dosen yang merupakan pendidik profesional dan ilmuwan adalah pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan untuk menguasai, menerapkan, dan menyebarluaskan nilai-nilai luhur, ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan olah raga. Melakukan penelitian adalah tugas utama yang kedua setiap dosen yaitu untuk menemukan, mengembangkan, mengadopsi, dan/atau mengadaptasi nilai-nilai luhur, ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan olah raga. Melakukan pengabdian kepada masyarakat untuk menerapkan nilai-nilai luhur, ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan olahraga dalam rangka pemberdayaan masyarakat merupakan tugas utama yang ketiga setiap dosen.

Selama ini perhatian terhadap kualitas kinerja dosen sudah banyak diberikan, diantaranya pelatihan-pelatihan, studi banding, lokakarya atau sejenisnya, juga memberikan kesempatan meningkatkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi baik secara mandiri maupun melalui beasiswa oleh pemerintah. Hasilnya sudah dirasakan melalui peningkatan mutu pendidikan ataupun melalui prestasi yang ditunjukkan oleh mahasiswa baik semasa dalam pendidikan maupun setelah memasuki dunia kerja.

Meskipun sudah banyak hal positif yang sudah dicapai di dalam dunia pendidikan, namun kenyataannya hasil tersebut belum maksimal, karena pendidikan masih tetap bermasalah. Studi yang dilakukan *The International Association for the Evaluation of Educational* (IAEE) menunjukkan bahwa mutu pelayanan pendidikan di Indonesia masih rendah berada di urutan 109 bahkan di bawah negara-negara ASEAN seperti Malaysia dan Brunai Darussalam yang berada pada urutan ke 61 dan 32. Dari sisi tingkat mutu yang ditunjukkan oleh

*Human Development Index* (HDI) berdasarkan indikator pendidikan, kependudukan dan kesehatan, Indonesia menduduki urutan ke 110 dari 174 negara yang diteliti. Urutan ini lebih rendah dari negara ASEAN seperti Filipina dan Vietnam urutan 75 dan 82, (UNDP, 2003). Hasil karya ilmiah pendidikan tinggi di Indonesia dan negara-negara ASEAN yang dipublikasikan pada Jurnal-jurnal Internasional versi Asiaweek pada tabel 1 diketahui kontribusi Indonesia masih dalam kategori rendah, yaitu sekitar 0,012%, dan masih di bawah negara-negara ASEAN. Keadaan ini menggambarkan kinerja pendidikan tinggi di Indonesia untuk dharma penelitian masih rendah.

Tabel 1.1 Kontribusi Indonesia dibandingkan dengan Negara ASEAN versi Asiaweek

No	Negara	Kontribusi
1	Singapura	0,179%
2	Thailand	0,086%
3	Malaysia	0,064%
4	Fillipina	0,035%
5	Indonesia	0,012%

Demikian juga halnya yang ditemukan penulis pada awal penelitian di Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan bulan September tahun 2010 yang lalu, tampaknya pendidikan di sini juga bermasalah. Studi pendahuluan yang saya lakukan melalui hasil pengamatan sementara secara langsung oleh peneliti di Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan, kinerja dosen masih dirasakan belum maksimal. Hal ini dapat dilihat para dosen belum mematuhi dan mentaati peraturan-peraturan yang dikeluarkan pimpinan fakultas maupun pimpinan Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan seperti halnya kurang disiplinnya dalam hal pelaksanaan pembelajaran, ketentuan jam kerja yang ditetapkan, rendahnya kapabilitas, belum terciptanya hubungan yang harmonis dengan

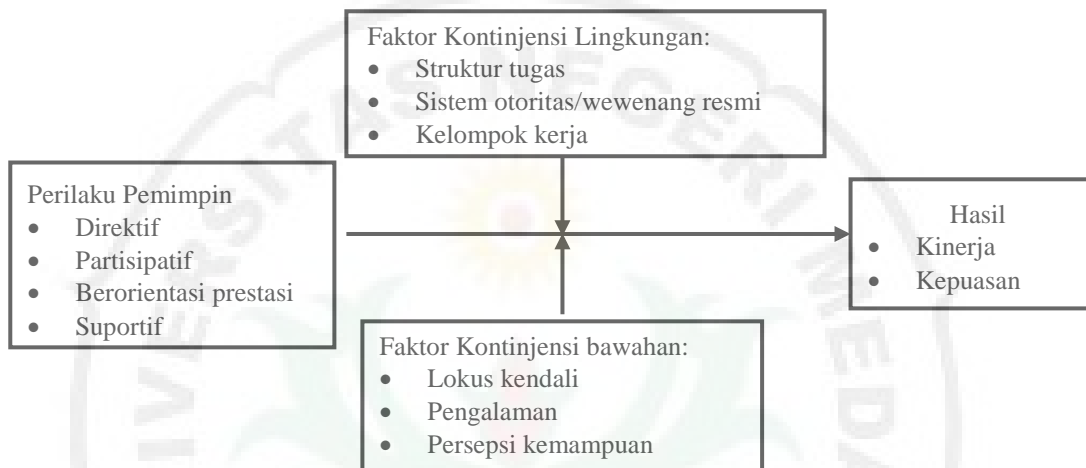
mahasiswa, rendahnya motivasi kerja, kebijakan pimpinan yang kurang ideal, penghargaan terhadap tugas, belum adanya pengawasan yang konsisten, belum terpenuhinya sarana dan prasarana serta kepedulian para dosen terhadap institusinya. Adanya keengganan dari sebagian dosen untuk melakukan penelitian dan pengembangan serta faktor kepemimpinan yang masih dirasakan belum efektif.

Hal lain yang diamati adalah masih banyaknya dosen yang belum memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi dan jabatan akademik dengan tuntutan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen. Dosen sangat jarang mengikuti pelatihan, seminar dan lain sebagainya yang menyangkut peningkatan mutu kerjanya.

Fenomena ini menunjukkan bahwa kinerja dosen masih rendah. Oleh sebab itu permasalahan ini tidak perlu dibiarkan berlarut-larut agar masalah pendidikan dapat teratasi sehingga kualitas pendidikan di Indonesia akan beranjak ke arah yang lebih baik sehingga mampu bersaing di tingkat internasional. Oleh karena itu perlu dicari jalan keluar untuk memperbaiki kualitas kinerja dosen.

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1997:118), bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini mengandung makna kinerja akan baik jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Peneliti Robert House, yang ditulis oleh Robbin (2006:448) mengemukakan bahwa kinerja itu dipengaruhi oleh perilaku pemimpin, faktor kontingensi lingkungan, dan faktor kontingensi bawahan, hal tersebut digambarkan dalam teori sasaran pada gambar 1.1 berikut ini:



Gambar 1.1 Teori Jalur Sasaran Menurut Robert House

Perilaku pemimpin dapat mempengaruhi kinerja daripada seorang dosen. Menurut House ada empat perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin yaitu: (1) Perilaku pemimpin direktif adalah otokratis, tidak ada partisipasi bawahan, perintah khusus dari pemimpin, (2) Kepemimpinan partisipatif, meminta, dan menggunakan saran-saran bawahan membuat keputusan, (3) Kepemimpinan berorientasi prestasi pemimpin mengajukan tantangan untuk menarik dan merangsang bawahan mencapai tujuan serta melaksanakannya, dan (4) Kepemimpinan suportif selalu bersedia menjelaskan mudah didekati. Pengaruh positif pada pekerja dengan tugas tertekan (Blanchard, 1982:178).

Faktor kontingensi lingkungan mencakup tiga bagian yaitu: (1) struktur tugas sebagai iklim organisasi mencakup apakah tugas mempunyai definisi, deskripsi pekerjaan dan prosedur kerja yang jelas dan pasti, (2) Sistem wewenang formal mencakup jumlah kekuasaan yang digunakan pemimpin serta apakah

kebijaksanaan dan pengaturannya, dan (3) kelompok kerja mencakup tingkat pendidikan bawahan dan kualitas hubungan di antara bawahan satu sama lain. Iklim organisasi menurut Taiguri dan Litwin (1996:120) adalah merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Iklim organisasi mengajarkan bagaimana para anggota berinteraksi dan bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan orang lain atau pihak luar organisasi.

Kepuasan adalah merupakan suatu sikap yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap pekerjaannya. Gibson (2000:110) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. Sementara Colquitt, LePine, Wasson (2009:34) cenderung mengikuti pandangan bahwa kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Dari uraian tersebut di atas, maka dapat diasumsikan bahwa melalui kepemimpinan, iklim organisasi, dan kepuasan kerja akan mampu menghasilkan kinerja dosen yang maksimal pula. Beranjak dari pemikiran ini, maka direncanakan suatu penelitian yang berjudul "Pengaruh Iklim Organisasi, Persepsi Dosen tentang Kepemimpinan Dekan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen di Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan".

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian ini dengan berbagai pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut: (1) faktor-faktor apa yang mempengaruhi Kinerja Dosen di Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan?; (2) apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Dosen di Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan?; (3) apakah Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Dosen di Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan?; (4) apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Dosen di Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan?; (5) apakah Persepsi Dosen tentang Kepemimpinan Dekan berpengaruh terhadap Kinerja Dosen di Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan?; (6) apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Dosen di Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan?; (7) apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Dosen di Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan?; (8) apakah Persepsi Dosen tentang Kepemimpinan Dekan dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Dosen di Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan?; (9) apakah Persepsi Dosen tentang Kepemimpinan Dekan dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Dosen di Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan?; (10) apakah Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Dosen di Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan?; (11) apakah Iklim Organisasi, Persepsi dosen tentang Kepemimpinan Dekan dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Dosen di Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan?



### **C. Batasan Masalah**

Untuk lebih memfokuskan arah penulisan penelitian ini kepada tujuan penulisan, maka pembatasan masalah sangat diperlukan. Banyak faktor-faktor yang diduga mempengaruhi sekaligus mendukung kepuasan kerja dan kinerja dosen, namun dalam lingkup penelitian ini yang diteliti hanya membatasi sampai sejauh mana pengaruh Antara Iklim Organisasi, Persepsi Dosen tentang Kepemimpinan Dekan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen di Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan.

### **D. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan permasalahan di atas, dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja Dosen di Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan?
2. Apakah Persepsi Dosen tentang Kepemimpinan Dekan berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja Dosen di Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan?
3. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Dosen di Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan?
4. Apakah Persepsi Dosen tentang Kepemimpinan Dekan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Dosen di Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Dosen di Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan?

### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dosen di Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung Persepsi Dosen tentang Kepemimpinan Dekan terhadap Kepuasan Kerja Dosen di Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan?
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung Iklim Organisasi terhadap terhadap Kinerja Dosen di Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan?
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung Persepsi Dosen tentang Kepemimpinan Dekan terhadap Kinerja Dosen di Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan?
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kepuasan Kerja Dosen terhadap Kinerja Dosen di Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan?

### **F. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoretis**

Untuk memberikan informasi dan menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang iklim organisasi, persepsi dosen tentang kepemimpinan dekan, kepuasan kerja, dan kinerja dosen.

#### **b. Manfaat praktis**

1. Sebagai sumbangan pemikiran bagi Kordinator Perguruan Tinggi Swasta Wilayah I (SUMUT-NAD) untuk dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja dosen di lingkungannya.

2. Sebagai sumbangan pemikiran bagi para Dekan di Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja dosen dalam melaksanakan tugasnya.
3. Sebagai sumbangan pemikiran bagi Dosen di Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam pendidikan, pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat.
4. Sebagai bahan informasi bagi peneliti lain untuk dijadikan acuan selanjutnya dan dapat dikembangkan dengan variabel yang berbeda.

