

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peraturan Pemerintah RI Nomor 30 Tahun 1990 Tentang Pendidikan Tinggi pasal 1 ayat (2) menjelaskan bahwa yang dimaksud perguruan tinggi adalah suatu pendidikan yang diselenggarakan pendidikan tinggi. Pada pasal 1 ayat (1) dijelaskan pendidikan tinggi adalah pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi dari pada jalur pendidikan sekolah. Perguruan tinggi diharapkan menjadi pusat penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan tinggi serta pemeliharaan, pembinaan, dan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian sebagai suatu masyarakat ilmiah yang penuh cita-cita luhur, masyarakat berpendidikan yang gemar belajar dan mengabdikan kepada masyarakat serta melaksanakan penelitian dan menghasilkan manfaat guna meningkatkan mutu kehidupan masyarakat, berbangsa dan bernegara.

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, pasal 20 ayat (2) menyatakan perguruan tinggi berkewajiban menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Selanjutnya pasal 39 ayat (2) pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (2) mendefinisikan bahwa: Dosen adalah pendidik

profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Berdasarkan pengertian tersebut, maka dosen memiliki peranan yang sangat penting sebagai ujung tombak pelaksana keseluruhan proses pendidikan. Dosen bertanggung jawab terhadap proses belajar mengajar.

Menurut Arwildiyanto (2012: 8), bahwa Kekuatan utama perguruan tinggi dalam kehidupannya terletak pada kekuatan sumber daya dosen. Upaya pembenahan kurikulum, perbaikan prasarana dan sarana, manajemen perguruan tinggi merupakan hal penting, namun tanpa adanya dosen yang bermutu dan sejahtera, semuanya itu menjadi kurang bermakna. Dosen bukan saja sekedar pandai dalam menyampaikan materi perkuliahan, namun mereka juga dituntut untuk profesional melakukan penelitian-penelitian (*research*) ilmiah dan cerdas dalam pengabdian kepada masyarakat.

Sumber daya manusia dipandang sebagai *goodwill* (asset) dan juga satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan, sangat perlu memelihara dan mengelola sumber daya manusia dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksud adalah organisasi harus mampu untuk menyatukan cara pandang pegawai dan pimpinan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi, melalui pembentukan mental bekerja yang baik, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja dalam Cahyani (2018: 30).

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung pendidikan tinggi khususnya Universitas Samudra (Unsam). Staf berkualifikasi dan berdedikasi tinggi adalah kunci untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan Universitas. Universitas Samudra mempunyai visi “Terwujudnya Universitas Samudra yang maju dan bermutu sesuai standar nasional pendidikan dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas, profesional, kompeten dalam bidangnya, dan mampu bersaing dalam Era Global”. Untuk mencapai integritas dan komitmen tersebut diperlukan pengelolaan perguruan tinggi yang mengacu pada kualitas pengelolaan yang efektif dan efisien, dalam membangun dan mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi tingkat regional maupun global,

Perguruan tinggi menurut Sagala dan Rivai (2009:14) harus memiliki sumberdaya manusia yang unggul khususnya dosen untuk dapat mewujudkan visi, misi dan tujuan universitas serta tujuan pendidikan nasional. Maka diharapkan segenap civitas akademika dituntut untuk aktif, kreatif, inovatif dan produktif dalam rangka: (1) mempersiapkan mahasiswa menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan profesional dalam bidangnya guna menerapkan, mengembangkan dan menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, dan (2) mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni serta mengupayakan penggunaannya dalam meningkatkan taraf hidup masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional.

Pemerintah dalam upaya memajukan pendidikan di Aceh telah melakukan perubahan status Unsam menjadi salah satu universitas negeri di Indonesia, sesuai

dengan Perpres No 37 Tahun 2013 tanggal 13 Mei 2013. Perubahan status ini menuntut Unsam untuk memiliki dosen-dosen berpendidikan tinggi (strata 3 dan minimal strata 2), dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, Saat ini Unsam memiliki 450 dosen. Dosen yang bergelar doktor 12 orang, dosen yang bergelar magister 373 orang. Saat sekarang 65 orang sedang mengikuti pendidikan program doktor dalam berbagai disiplin ilmu, ini merupakan upaya peningkatan kualitas dosen guna mewujudkan visi, misi dan tujuan universitas serta meningkatkan kinerja dosen di universitas Samudra.

Berdasarkan observasi dan studi dokumentasi pada bulan Februari 2019 di Universitas Samudra, menunjukkan kinerja dosen masih rendah karena: (1) dosen dalam mengajar masih ada yang tidak membuat program belajar-mengajar, dari 186 dosen tetap yang dinilai, 108 dosen yang membuat kontrak perkuliahan kepada mahasiswa; (2) dosen tidak konsisten terhadap jadwal perkuliahan yang telah ditetapkan, yaitu dosen sering tidak hadir dan sering terlambat hadir untuk mengajar. Hal yang sama juga ditemukan oleh Faisal (2018) yang melakukan penelitian di UMSU, bahwa berkisar $\pm 40\%$ dosen sering tidak hadir mengajar dan $\pm 20\%$ dosen sering terlambat hadir mengajar di kelas.

Laporan monitoring internal kampus mengenai pengajaran, dari angket monitoring dan evaluasi kesiapan dosen mengajar yang disebar kepada mahasiswa, dari 186 dosen yang dinilai, hanya 40% dosen yang konsisten dengan jadwal perkuliahan; (3) masih ada dosen yang belum memiliki jabatan fungsional, permasalahan ini juga ditemukan oleh Sudarmin dan Nova (2018) dalam jurnal hasil penelitiannya terhadap kinerja Dosen STIE Riau, ditemukan masih ada

beberapa dosen yang belum memiliki jabatan fungsional, yaitu masih tenaga pengajar, hal ini akan membuat kinerja dosen kurang maksimal; (4) begitu pula halnya dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, penelitian dan pengabdian dosen Universitas Samudra dalam tiga tahun terakhir masih sangat rendah. Hal ini sejalan dengan penelitian Setiati (2009), dalam jurnalnya mengungkapkan bahwa ditemukan kinerja dosen berdasarkan pengajaran data kehadiran di kelas masih belum seratus persen hadir tepat pada waktunya, bidang penelitian masih ada yang belum rutin mengadakan penelitian setiap tahun, bidang pengabdian masyarakat masih kurang umumnya masih rendah.

Data dari LPPM Universitas Samudra, dari 186 dosen Universitas Samudra sangat sedikit dosen yang mengusulkan dan yang lulus bidang penelitian dan pengabdian yang didanai pendidikan tinggi. Ini dapat dilihat seperti tabel di bawah ini:

Tabel 1.1 Kinerja Dosen bidang Penelitian dan pengabdian Tahun 2017 - 2019

No.	Tahun	Kinerja	Yang mengusulkan	Yang lulus/didanai
1.	2017	Penelitian	61	28
		Pengabdian	36	5
2.	2018	Penelitian	60	42
		Pengabdian	38	3
3.	2019	Penelitian	39	24
		Pengabdian	50	6

Sumber: LPPM Universitas Samudra Tahun 2019.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa sejak tahun 2017 hingga 2019 kinerja dosen baik dalam penelitian maupun pengabdian pada masyarakat rendah secara kuantitas maupun secara kualitas. Secara kuantitas terlihat masih sedikitnya dosen yang mengusulkan proposal baik untuk bidang penelitian maupun bidang pengabdian. Secara kualitas terlihat bahwa masih sangat sedikit

proposal yang lolos untuk didanai bagi dosen di Universitas Samudra. Kondisi ini jelas mempengaruhi pencapaian visi, misi dan tujuan Universitas Samudra dalam memajukan pendidikan di Aceh, dan dapat digambarkan kondisi saat ini di Universitas Samudra masih kurang baik, ada beberapa hal yang masih menjadi permasalahan di Unsam diantaranya: (1) tugas pokok dan fungsi belum didistribusikan secara merata kepada para dosen; (2) kurangnya penegakan disiplin untuk para dosen, ditandai dengan tidak adanya sanksi atau teguran atas kelalaian yang dilakukan oleh dosen; (3) masih ada ruang belajar yang tidak nyaman; (4) honor mengajar yang tidak layak; dan (5) tidak tersedianya fasilitas kerja yang cukup bagi para dosen (seperti ruangan, meja, infocus, dan tempat duduk untuk istirahat yang tidak seimbang dengan jumlah dosen, sehingga dosen tidak dapat melakukan aktivitas lain di luar jam mengajar di kampus seperti memeriksa tugas-tugas mahasiswa.

Dosen merupakan ujung tombak Perguruan Tinggi untuk memberikan layanan kepada mahasiswa, kinerja dosen menjadi tolak ukur kinerja suatu Perguruan Tinggi, oleh karena itu dosen haruslah selalu termotivasi, merasa puas atas hasil kerjanya serta memerlukan dukungan dari seorang pemimpin untuk menghasilkan kinerja yang baik. Kepemimpinan sebagai suatu proses pengaruh sosial yang sengaja dilakukan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktifitas- aktifitas dan relasi- relasi di dalam sebuah organisasi, Gery (1989: 35). Menurut Siagian dalam Masrukhin & Waridin (2006: 27) berpendapat bahwa peranan para pimpinan dalam organisasi sangat sentral dalam pencapaian tujuan dari berbagai sasaran yang ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan

mempunyai fungsi sebagai penentu arah dalam pencapaian tujuan, wakil dan juru bicara organisasi, komunikator, mediator, dan integrator.

Hasil penelitian Irawati dan Sudarsono (2010: 26) memberikan gambaran bahwa kepemimpinan dikampus memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja dosen. Selain itu hasil penelitian Yogaswara (2010: 62) menyimpulkan bahwa seorang pemimpin dalam menjalankan roda organisasinya perlu penyesuaian dengan kondisi kemampuan dan kemauan bawahan, artinya apabila dosen telah mampu dan mau bekerja dalam penyelesaian tugas secara efektif maka disarankan kepemimpinan yang diperlukan adalah mempertahankan orientasi tugas dan memperbesar orientasi hubungan.

Sagala dan Rivai (2009: 172) mengemukakan sifat kepemimpinan terhadap usaha pengajaran membawa pengaruh positif dan negatif terhadap dosen, konselor, dan profesi kependidikan lainnya. Berbagai upaya yang dapat dilakukan pimpinan adalah dengan memberikan dukungan (motivasi) dan meningkatkan kepuasan dosen dalam bekerja. Dengan memberikan dukungan, dosen merasa setiap tugasnya menjadi penting dan harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Tanpa kepemimpinan yang tepat, dosen dapat berlaku sesuka hatinya dalam memberikan pengajaran kepada mahasiswa. Kondisi ini jelas memperburuk kualitas pendidikan di perguruan tinggi, termasuk salah satunya adalah kepemimpinan ketua program studi.

Pimpinan program studi pada perguruan tinggi adalah penggerak pertama yang langsung mengatur dan memberikan tugas-tugas kepada para dosen dalam bidang pengajaran, seperti mengatur jadwal serta matakuliah yang diampuh oleh

seorang dosen, pembagian penasehat akademik mahasiswa, pembimbing dan penguji tugas akhir mahasiswa, supervisor mahasiswa pada mata kuliah pengabdian masyarakat. Banyaknya cakupan tugas pimpinan program studi dalam menjalankan dan mengatur organisasi maka sangat diperlukan peran aktif ketua program studi untuk mampu menciptakan komunikasi yang baik dengan dosen, memberikan motivasi, agar adanya perasaan tenang sehingga tercipta hubungan harmonis antara pimpinan program studi dengan dosen dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama, sebagaimana yang diutarakan Siagian (1982: 89), bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain agar mau dan dapat mengikuti keinginan manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dengan efisien dan efektif.

Kepemimpinan efektif mengarahkan dan mempengaruhi perilaku semua unsur dalam program studi, mengikuti nilai, norma, etika dan budaya organisasi yang disepakati bersama, serta mampu membuat keputusan yang tepat dan cepat. Dalam menjalankan fungsi kepemimpinan suatu program studi maka seorang ketua program studi harus mampu menjalankan fungsi kepemimpinan operasional, kepemimpinan organisasi dan kepemimpinan publik. Kepemimpinan operasional berkaitan dengan kemampuan menjabarkan visi, misi ke dalam kegiatan operasional program studi. Kepemimpinan organisasi berkaitan dengan pemahaman tata kerja antar unit dalam organisasi perguruan tinggi, sedangkan kepemimpinan publik berkaitan dengan kemampuan menjalin kerjasama dan menjadi rujukan bagi publik. Maka penting bagi seorang pimpinan program studi

untuk mampu mengarahkan kebijakan-kebijakannya yang mengarah kepada fungsi kepemimpinan tersebut.

Ada beberapa faktor yang harus diketahui oleh seorang pimpinan dalam menjalankan organisasi yaitu, bagaimana melakukan komunikasi, cara pembagian tugas, kiat memberikan motivasi dan trik membina dosen agar merasa senang, karena jiwa setiap dosen tidaklah sama. Ketidaksamaan tersebut memberikan pengaruh dalam melaksanakan tugas, sesuai dengan apa yang diutarakan oleh Taylor dalam Robert (1962: 27) gerakan *Scientific management* yang berkeyakinan bahwa setiap pekerjaan hanya akan membawa hasil yang diharapkan bilamana dilakukan oleh manusia terbaik dengan menggunakan cara-cara terbaik pula.

Selain faktor kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja dosen adalah motivasi kerja. Hasil penelitian Siwantara (2009: 17) menyatakan motivasi kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Winardi (2004: 6) mengemukakan motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Peran pemimpin selain menjalin kerjasama, mengatur organisasi, dan menjalin komunikasi, memberikan motivasi juga sangat diperlukan agar tercipta suasana kerja yang harmonis, hangat dan akrab serta saling memahami perilaku bawahannya. Pimpinan program studi di perguruan tinggi dalam melaksanakan

pekerjaannya harus senantiasa melakukan komunikasi positif dengan dosen dalam rangka memberikan arahan-arahan yang dapat memotivasi dosen sehingga menimbulkan semangat dosen untuk bekerja dengan senang hati. Apabila dosen telah merasa senang maka akan terlihat kepuasan dari setiap dosen dan kinerjanya juga akan meningkat.

Menurut Uno (2010: 6) secara garis besar ada dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu dari dalam dan dari luar. Dari dalam meliputi minat dan keinginan untuk memperoleh pengakuan, sedangkan dari luar meliputi gaya kepemimpinan, supervisi yang baik, lingkungan dan kondisi kerja dan iklim organisasi. Adapun tujuan motivasi kerja adalah meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Kemampuan lain yang diharapkan dari seorang pemimpin adalah mampu memahami karakteristik dan kemampuan setiap dosen dalam memberikan tugas dan tanggung jawab untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik agar tidak menjadi beban pikiran yang berlebihan sehingga dapat menyebabkan stres kerja. Stres merupakan tekanan yang dirasakan oleh individu yang disebabkan oleh interaksinya dengan lingkungan. Davidson (2014: 54) didefinisikan stres sebagai respon individu akibat tekanan yang ia alami di lingkungannya. Sedangkan stres kerja merupakan perasaan tertentu yang dialami karyawan dalam

menghadapi pekerjaannya yang disebabkan oleh sumber-sumber stres (*stessors*) yang datang dari lingkungan kerja seperti, faktor lingkungan (meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, ketidakpastian teknologi), faktor organisasi (seperti tuntutan tugas, tuntutan sasaran, dan tuntutan antar personal), dan faktor individu (meliputi masalah keluarga, masalah ekonomi, dan kepribadian) Iswanto (2014: 26). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sagala (2017: 41)) bahwa stres kerja yang terdiri dari faktor lingkungan (70,79%), faktor organisasi (69%) dan faktor individu (67%), berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja dosen dengan hasil koefisien regresi sebesar 0,633 dan nilai signifikansi variabel stres sebesar 0,000.

Pada level organisasi, stres kerja yang dirasakan oleh individu juga akan mengakibatkan masalah bagi institusi. Individu yang mengalami stres akan kehilangan konsentrasi dalam bekerja, sulit mengambil keputusan, menurunnya kualitas dan kuantitas hasil kerja, hubungan kerja memburuk, bersikap apatis pada lingkungan kerja, terjadinya kecelakaan kerja, absensi dan turn over yang tinggi, sehingga menimbulkan kerugian bagi organisasi. Besarnya dampak stres yang dirasakan dapat diperkirakan salah satunya dari tingkat stres yang dialami. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang dialami individu dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya.

Baradell dan Klien (1993: 267) mengungkapkan bahwa individu yang sensitif terhadap stres mudah melakukan pengambilan keputusan yang salah. Hal ini disebabkan mereka cenderung melakukan strategi pengolahan informasi yang salah ketika mengalami stres. Sebenarnya stres kerja tidak berdampak buruk

terhadap kinerja dosen. Hanya saja apabila stres kerja sudah melewati ambang batas optimal, akan menemukan bahwa stres kerja yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap kemampuan individu untuk melakukan hubungan dengan lingkungannya secara normal. Seorang dosen saat melakukan pengambilan keputusan di bawah kondisi stres akan mengambil keputusan yang salah dan tidak terorganisir. Jika dikaitkan dengan lama dan intensitasnya, stres dapat bersifat sementara atau jangka panjang ringan atau berat, sangat tergantung pada seberapa besar kemampuan individu untuk menghadapinya. Jika stres bersifat sementara dan ringan, kebanyakan orang dapat menanganinya atau sekurang-kurangnya dapat mengatasi pengaruhnya dengan cepat, demikian sebaliknya. Jika karyawan mengalami kekelelahan kronis, kebosanan, depresi, dan menarik diri dari pekerjaan (*burnout*) biasanya seseorang akan mengalami emosional, menarik diri dari pergaulan, lekas marah, menjadi sinis tentang karir mereka dan merasa kinerjanya rendah, As'ad (2002: 47).

Di perguruan tinggi seorang dosen juga akan mengalami stres dan tekanan dari lingkungannya. Tekanan tersebut dapat bersumber dari target pencapaian program kerja, perlakuan rekan sejawat, meningkatnya tekanan terhadap pekerjaan, kurangnya kebebasan, adanya perasaan tidak aman akan masa depan, tugas yang semakin bertambah, adanya konflik-konflik dan tuntutan psikologis terhadap pekerjaan dapat menjadi pemicu timbulnya stres di kalangan dosen. Tingkat stres kerja ini akan semakin tinggi apabila dosen mendapatkan beban kerja atau tambahan tugas yang di luar kemampuannya tanpa mendapatkan pelatihan terlebih dahulu, sehingga tuntutan pekerjaan semakin bertambah.

Sasaran penting dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan yang lebih lanjut akan meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan para dosen terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari sikap positif dosen terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Jika seseorang bergabung dalam suatu perguruan tinggi sebagai dosen, maka mereka membawa sejumlah keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Martoyo (2000: 89) mengemukakan kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan penghargaan yang disediakan atas pekerjaannya. Kepuasan kerja mempunyai dampak terhadap produktivitas kerja atau kinerja, perputaran karyawan, absensi atau ketidakhadiran, dan dampak lainnya, seperti kesehatan fisik dan mental, kemampuan mempelajari pekerjaan baru dan kecelakaan kerja.

Kinerja dosen yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh lembaga perguruan tinggi. Dalam rangka meningkatkan kualitas agar kinerja dosen tersebut tercapai, maka dosen sebaiknya mendapatkan kepuasan dalam bekerja lebih dahulu. Ketika dosen merasakan kepuasan dalam bekerja maka dosen cenderung melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan seluruh kemampuan yang dimiliki tanpa mengenal waktu dan menghitung pamrih serta rajin masuk kerja. Hasil penelitian Djumadi (2006: 266) bahwa kepuasan kerja memengaruhi kinerja seseorang, dan hasil penelitian Tobing (2009: 31) juga menemukan kepuasan kerja memengaruhi kinerja seseorang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat

meningkatkan kinerja seseorang dalam bekerja. Gibson, dkk (2009: 150) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap positif dan juga bisa negatif yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Secara umum seseorang menyatakan puas bekerja apabila ia senang melakukan pekerjaan yang dihadapi dan dilaksanakan setiap hari. Menurut Handoko (2012: 193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para dosen memandang pekerjaan mereka. Dengan demikian, dosen yang memiliki kepuasan dalam bekerja maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerjanya.

Pada observasi awal yang telah peneliti lakukan di lingkungan kampus Universitas Samudra dosen-dosen masih sering membahas mengenai kepuasan kerja terutama dari segi pembagian tugas mengajar yang tidak merata, tidak sesuai dengan keinginan para dosen, sehingga menyebabkan kekecewaan yang dirasakan oleh para dosen, karena ketua program studi dalam mengatur tugas mengajar melebihi jam mengajar untuk dirinya. Selain itu juga masih ada dosen yang mengeluh mengenai perlakuan pihak pimpinan kampus yang tidak mengenakan. Kampus terkesan memerlukan dosen pada saat mengajar di kelas, di luar dari itu para dosen sering tidak diindahkan. Selain itu juga ketidakadilan dalam hal hubungan kedekatan antar dosen dan pimpinan juga sangat dirasakan adanya kesenjangan, banyak kegiatan kampus dilimpahkan kepada beberapa dosen yang hanya memiliki kedekatan dengan pimpinan saja, sedangkan bagi dosen yang tidak memiliki kedekatan secara emosional dengan pimpinan tidak dilibatkan. Hal ini akan dapat mempengaruhi kinerja dosen.

Kinerja adalah proses penilaian kemampuan masing-masing individu dalam organisasi untuk menampilkan kemampuan kerja. Penilaian kinerja secara benar dan terukur merupakan sumbangan bermanfaat bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bakar, (2014: 45) tentang kinerja mengungkapkan adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja, dengan kata lain bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja. Jika kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas. Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance*. Orang yang *level performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar, dikatakan sebagai tidak produktif atau *performance* rendah, As'ad. Psikologi Industry (2002: 47).

Slotovitch (1991) mengemukakan kinerja sebagai hasil yang dicapai dalam bentuk pelaksanaan dan prestasi kerja. Soedarmayanti (2004) juga menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode tertentu. Berdasarkan pengertian di atas, yang dengan kinerja dosen dalam penelitian ini maka dapat dikatakan dosen harus menyelesaikan kinerjanya selama satu tahun pembelajaran yang meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Selanjutnya dijelaskan bahwa untuk mencapai

hasil kinerja yang optimal ada tiga hal yang perlu dipahami, yaitu: 1) kejelasan tugas, 2) kejelasan hasil yang diharapkan, dan 3) waktu untuk menyelesaikan pekerjaan agar hasilnya dapat tercapai. Sementara itu Gibson (1997:52) menyebutkan perilaku seseorang tentang apa yang dikerjakan atau prestasi apa yang dihasilkan seseorang itu bersifat kompleks, karena perilaku itu dipengaruhi oleh 3 variabel, yaitu: (1) variabel individu, yang mencakup: a) kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang baik mental maupun fisik, b) latar belakang keluarga baik tingkat sosial maupun pengalaman yang dimiliki, dan c) demografis mencakup usia, asal usul serta jenis kelamin. (2) variabel organisasi, yaitu kebiasaan yang diberlakukan atau budaya dalam organisasi itu mencakup: a) sumberdaya yang dimiliki organisasi itu, b) kepemimpinan, c) upah atau imbalan yang diberikan oleh organisasi terhadap pekerjaannya, d) struktur pekerjaan, dan e) desain/rancangan atau visi dan misi organisasi. (3) variabel psikologi mencakup: a) persepsi atau tanggapan seseorang terhadap pekerjaan itu, b) sikap yang dimiliki, c) kepribadian misalnya bertanggung jawab, berdisiplin, jujur, dll., d) belajar mau mengembangkan ilmu, dan e) motivasi kerja yang dimiliki.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Robbin (2006; 488) menyebutkan kinerja seseorang dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu (1) faktor perilaku pimpinan, yaitu pimpinan yang: a) direktif artinya pemimpin yang mengarahkan bawahan, b) partisipatif artinya pemimpin yang berpartisipasi dalam pekerjaan, c) orientasi prestasi artinya menghargai prestasi dengan mengutamakan prestasi dalam menentukan jabatan kepada bawahan, dan d) suportif artinya memberikan support atau motivasi kepada bawahan. (2) faktor kontigensi

lingkungan; meliputi a) struktur tugas yang dimiliki oleh organisasi, b) sistem otoritas atau wewenang resmi yang diberikan kepada bawahan, dan c) sistem kerja yang dimiliki oleh kelompok, atau kebiasaan yang biasa diberlakukan dalam kelompok itu yang menjadi budaya dalam organisasi. (3) faktor kontingensi bawahan, meliputi: a) lokus kendali artinya sifat kepribadian yang dimiliki oleh individu misalnya kecerdasan emosional, disiplin, adil, dan jujur, b) pengalaman yaitu keterampilan dan kemampuan yang dimiliki, dan c) persepsi yaitu cara pandang atau keyakinan yang dimiliki. Sedangkan Mathias dan Jackson (2006: 113) menyatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi bagaimana individu dalam bekerja, yang disebut dengan kinerja individual, yaitu kinerja (*performance*) = kemampuan (*ability*) x usaha (*Effort*) x dukungan (*support*).

Selanjutnya Mangkunegara dalam Soetiksno (2009: 203) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah:

1. Faktor kemampuan. Secara umum kemampuan ini dibagi dua, yaitu: kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (knowledge dan skill). Seorang dosen seharusnya memiliki kedua kemampuan tersebut agar dapat menyelesaikan jenjang pendidikan formal minimal S2 dan memiliki kemampuan mengajar dalam mata kuliah yang diajarnya.
2. Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi dosen sangat penting untuk mencapai visi dan misi institusi pendidikan. Menjadi dosen hendaknya merupakan motivasi yang terbentuk sejak awal bukan karena keterpaksaan atau kebetulan.

Kinerja menurut teori Colcuit, LePine, Wesson, (2009: 34) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja, stres, motivasi, kejujuran, keadilan dan etika, serta pengetahuan dan pengambilan keputusan. Sedangkan menurut teori Newstroom kinerja secara langsung dipengaruhi oleh motivasi, kualitas kerja, kepemimpinan, komunikasi, dan dinamika kelompok. Paningkat (2012 : 35) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi, perilaku inovatif, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Selanjutnya Yusaini (2018 :265) dalam hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kinerja dosen dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, dan Ambarita (2010 ; 25) dalam analisis alur utama hubungan variabel penentu kinerja dosen di Unimed adalah variabel kepemimpinan, manajemen personalia, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. dari hasil penelitiannya antara lain menemukan bahwa kepemimpinan ketua jurusan berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja, dengan perkataan lain semakin baik kepemimpinan, makin tinggi kepuasan kerja, dan juga menyimpulkan bahwa kepemimpinan ketua jurusan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja, artinya semakin baik kepemimpinan makin tinggi kinerja. Selanjutnya Restu (2012: 24) hasil penelitiannya tentang kinerja dosen di Unimed menemukan bahwa kinerja dosen dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, kepribadian, kepuasan kerja, dan motivasi berprestasi, dimana Budaya organisasi secara empirik terbukti mempengaruhi kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, kepribadian berpengaruh terhadap motivasi

berprestasi secara langsung, dan kepemimpinan transformasi berpengaruh terhadap kinerja dosen melalui motivasi berprestasi.

Berdasarkan berbagai kajian di atas, untuk meningkatkan kinerja dosen di Universitas Samudra kota Langsa dapat dilakukan suatu penelitian pengembangan model teoritis kinerja. Dapat dikatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai variabel, diantaranya kepemimpinan, motivasi kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu dalam rangka meningkatkan kinerja, perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Samudra Kota Langsa.

B. Identifikasi Masalah

Kinerja dosen dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya kepemimpinan, motivasi kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja. Faktor tersebut diprediksi lebih banyak memberikan pengaruh sekaligus mendukung terhadap keberhasilan kinerja dosen. Jika ditelusuri esensi dari tugas dosen maka ditemukan banyak faktor yang harus diperbaiki agar tugas dosen dapat berjalan sesuai yang diharapkan dan mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan faktor yang mempengaruhi kinerja dosen maka dapat diidentifikasi masalah yang muncul, antara lain apakah dosen selama ini melaksanakan tugasnya merencanakan pembelajaran dengan baik? Apakah dosen membuat satuan acara perkuliahan? Apakah dalam merencanakan pembelajaran dosen mendapatkan arahan dari pimpinan? Apakah dosen mendapatkan motivasi yang baik dari pimpinan ketua prodi untuk melakukan penelitian dan pengabdian

kepada masyarakat? Apakah fasilitas yang tersedia telah mendorong keinginan dosen untuk mengelola pembelajaran dengan baik? Apakah selama ini dosen mendapatkan motivasi dari pimpinan untuk mencapai kepuasan kerja dengan demikian akan terhindar dari stres kerja? Apakah pimpinan Ketua program Studi telah melaksanakan kepemimpinannya dengan baik yang membuat para dosen merasa senang sehingga mau melaksanakan tugasnya dengan sukarela?

C. Pembatasan Masalah

Kinerja dosen dilingkungan perguruan tinggi Universitas Samudra merupakan variabel yang perlu dianalisis dalam upaya meningkatkan kinerja dosen. Kinerja dosen menjadi suatu alasan yang mendesak untuk dikaji dengan harapan memberikan kontribusi signifikan dalam pencapaian tujuan universitas Samudra. Pembatasan masalah penelitian ini mengkaji hanya pada empat variabel, yaitu: kepemimpinan ketua program studi, motivasi kerja, stres kerja, kepuasan kerja dalam kaitannya dengan kinerja dosen. Diambilnya variabel ini karena diprediksi sebagai faktor yang dominan.

Penelitian kepemimpinan dibatasi pada kemampuan pimpinan di program studi dalam hal: keterampilan teknis, keterampilan manusiawi, dan keterampilan konseptual ketika memimpin para dosen. Motivasi kerja dibatasi pada keinginan dosen untuk bekerja dengan baik yang dapat dilihat dari motif, harapan, dan insentif ketika bekerja di kampus. Stres kerja dibatasi pada kondisi emosional dosen yang terlihat ketika adanya tugas yang terlalu banyak, supervisor yang kurang pandai, terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan, kurang

mendapat tanggung jawab yang memadai, ambiguitas (ketidakjelasan) peran, perbedaan nilai dengan sekolah, frustrasi, perubahan tipe pekerjaan, dan konflik peran. Kepuasan kerja dibatasi pada kepuasan dosen bekerja di kampus yang terlihat dari pekerjaan yang penuh tantangan, sistem penghargaan yang adil, kondisi yang sifatnya mendukung, dan sifat rekan kerja. Kinerja dosen dibatasi pada bidang (1) pendidikan dan pengajaran, yaitu kemampuan dosen dalam merencanakan perkuliahan, melaksanakan proses perkuliahan, dan melakukan evaluasi perkuliahan, (2) melaksanakan penelitian, dan (3) melaksanakan pengabdian kepada masyarakat. Subjek penelitian dibatasi pada dosen Universitas Samudra yang aktif pada tahun ajaran 2018/2019.

Berdasarkan hal di atas penelitian ini mencoba menganalisis dalam satu kerangka paradigma penelitian pada 4 (empat) variabel eksogenus yang diestimasi mempengaruhi variabel endogenus, baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengembangkan model kinerja dosen Universitas Samudra yang dibangun secara bersama oleh variabel kepemimpinan, motivasi kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja dosen. Secara khusus penelitian ini mengajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan ketua program studi berpengaruh terhadap stres kerja Dosen Universitas Samudra?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap stres kerja Dosen Universitas Samudra?
3. Apakah kepemimpinan ketua program studi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Dosen Universitas Samudra?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap terhadap kepuasan kerja Dosen Universitas Samudra?
5. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Dosen Universitas Samudra?
6. Apakah kepemimpinan ketua program studi berpengaruh terhadap kinerja Dosen Universitas Samudra?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Dosen Universitas Samudra?
8. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja Dosen Universitas Samudra?
9. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Dosen Universitas Samudra?

E. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model kinerja dosen Universitas Samudra yang dibangun secara bersama oleh variabel kepemimpinan Ketua Program Studi, motivasi kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja Dosen.

Secara khusus penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kepemimpinan ketua program studi terhadap stres kerja Dosen Universitas Samudra.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap stres kerja Dosen Universitas Samudra.
3. Pengaruh kepemimpinan ketua program studi terhadap kepuasan kerja Dosen Universitas Samudra.
4. Pengaruh motivasi kerja terhadap terhadap kepuasan kerja Dosen Universitas Samudra.
5. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja Dosen Universitas Samudra.
6. Pengaruh kepemimpinan ketua program studi terhadap kinerja Dosen Universitas Samudra.
7. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Dosen Universitas Samudra.
8. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja Dosen Universitas Samudra.
9. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Dosen Universitas Samudra.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Temuan penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen berupa sebuah model kausalitas yang mendeskripsikan variabel kepemimpinan, motivasi kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja dosen pada perguruan tinggi.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan peningkatan wawasan dan memperkaya kajian manajemen pendidikan dengan satu teori baru, sehingga menjadi suatu pedoman bagi perguruan tinggi pada umumnya,

dan khususnya kepada Universitas Samudra dalam upaya peningkatan kinerja dosen.

- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan suatu karya ilmiah yang memperkaya publikasi ilmiah di kalangan perguruan tinggi tentang upaya peningkatan kinerja dosen.

2. Manfaat Praktis

- a. Memperbaiki kepemimpinan ketua program studi, motivasi kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja dosen pada lembaga pelaksana pendidikan tinggi secara umum, sehingga pencapaian tujuan organisasi dari berbagai aspek dapat berjalan baik.
- b. Mengembangkan ilmu manajemen pendidikan khususnya yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan dan motivasi kerja, pengendalian stres kerja dan kepuasan kerja yang akan memberikan implikasi praktis kearah peningkatan kinerja dosen secara efektif dan efisien dapat mencapai tujuan organisasi.
- c. Sebagai bahan informasi tentang kualitas kinerja para dosen di Universitas Samudra dan untuk bahan pertimbangan bagi *top leader* kampus di dalam pengambilan keputusan yang menyangkut pengangkatan pimpinan program studi dan penerimaan dosen di lingkungan Universitas Samudra Kota Langsa khususnya, dan universitas yang berada di provinsi Aceh pada umumnya.