

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia global yang begitu pesat membawa persaingan bagi setiap negara di dunia ini. Perkembangan tersebut dapat dilihat pada segala bidang, khususnya bidang ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Hasil perkembangan teknologi menguasai pangsa pasar industri dunia saat ini. Dalam perkembangan dunia yang berorientasi ke arah teknologi, dipengaruhi oleh satu faktor utama yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Pemerintah Indonesia berupaya mengembangkan mutu SDM melalui bidang pendidikan, karena dengan mutu pendidikan yang baik akan menciptakan mutu SDM yang baik pula.

Kenyataan yang terjadi pada pendidikan di Indonesia masih ditemukan banyak permasalahan, diantaranya rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dipandang menjadi salah satu masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Mulyasa (2004:4) mengatakan penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi.

Menurut Yuhandi (2016:43) pendidikan tinggi sebagai jenjang terakhir pendidikan formal memiliki peran penting dan strategis dalam menghasilkan SDM yang berkualitas dan bagi peningkatan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

(IPTEK). Melalui pendidikan tinggi terjadi proses pemberian nilai tambah dalam pengetahuan, sikap dan keterampilan kepada mahasiswa sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkompentensi tinggi. Selain itu, berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, ditetapkan bahwa pendidikan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah. Selanjutnya, Undang-Undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi mendefenisikan bahwa Pendidikan Tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi, serta program spesialis, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia. Ilmu pengetahuan dalam Undang-Undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi adalah rangkaian pengetahuan yang digali, disusun, dan dikembangkan secara sistematis dengan menggunakan pendekatan tertentu, yang dilandasi dengan metodologi ilmiah untuk menerangkan gejala alam dan atau kemasyarakatan tertentu dan teknologi adalah penerapan dan pemanfaatan berbagai cabang ilmu pengetahuan yang menghasilkan nilai bagi pemenuhan kebutuhan dan kelangsungan hidup, serta peningkatan mutu kehidupan manusia.

Hasil penelitian Pramudyo (2017:1) menyimpulkan bahwa keberhasilan organisasi perguruan tinggi dalam melaksanakan Tridharma yaitu pengajaran, penelitian dan pengabdian, sangat ditentukan oleh kinerja dosen sebagai sumber daya manusia yang mengelola proses Tridharma tersebut. Oleh sebab itu, kinerja dosen haruslah dikelola dengan baik agar dapat berhasil dan berdaya guna dalam mencapai tujuan pendidikan, serta untuk memastikan terjadinya peningkatan mutu

pendidikan tinggi. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Maharsi (2016:1) yang menyatakan bahwa pendidikan tinggi di Indonesia senantiasa dihadapkan pada mata rantai persoalan yang tidak jelas ujung pangkalnya dan darimana harus dimulai. Dalam hal ini dosen merupakan pihak paling sering dituding dan dipojokkan mengingat perannya memiliki tanggung jawab untuk menghasilkan mutu lulusan pendidikan tinggi.

Tanggung jawab besar terletak di pundak dosen sebagai tenaga pendidik untuk terus memperbaiki kualitas pendidikan tinggi dan menghasilkan generasi penerus bangsa yang mempunyai kompetensi sehingga mampu bersaing pada tingkat nasional maupun internasional melalui Tridharma perguruan tinggi. Hal ini sejalan dengan pendapat Nafi'ah dan Ayu (2017:7) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan, ketua prodi dan para dosen sangat diharapkan mempunyai kinerja yang kuat dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan Tridharma perguruan tinggi.

Dosen dituntut memiliki kinerja yang tinggi, sehingga mampu menghasilkan lulusan perguruan tinggi yang bermutu dan mampu bersaing secara global. Dalam meraih mutu dan lulusan perguruan tinggi yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja dosen dalam melaksanakan tugasnya, sehingga menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan oleh dosen. Dosen sebagai pendidik profesional harus memiliki kemampuan yang meliputi penguasaan materi pelajaran, penguasaan cara-cara

menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya, disamping itu dosen juga harus merupakan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis.

Perguruan tinggi sebagai satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi mempunyai peran dan fungsi strategis dalam mewujudkan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yakni menghasilkan lulusan yang berahlak mulia, jujur, berkualitas, demokratis dan mampu menghadapi tantangan dan persaingan antar bangsa. Sehubungan dengan hal tersebut, maka diperlukan adanya SDM yang handal dan dapat menghadapi tantangan, menciptakan serta mengisi peluang kerja, karena diindikasikan salah satu penyebab terjadinya krisis ekonomi adalah rendahnya kualitas SDM.

Rifkhan (2018:358) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan yang memfasilitasi kegiatan Tridharma secara berkesinambungan. Pada salah satu Tridharma pendidikan dan pengajaran, dosen memiliki peran sebagai tenaga pengajar untuk menghasilkan lulusan bermutu, serta menghadirkan pendidikan berkualitas bagi kemajuan bangsa dan negara, oleh karena itu kualifikasi dosen harus sesuai dengan kebutuhan perkembangan dan tantangan jaman sebagai persaingan secara global. Kinerja dosen yang baik akan mempengaruhi proses pembelajaran secara keseluruhan karena akan berdampak pada peningkatan mutu lulusan perguruan tinggi.

Sulitnya PTS untuk dapat eksis pada kondisi saat ini juga terjadi di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) Kota Pematangsiantar, banyak faktor yang menyebabkan sulitnya perguruan tinggi meningkatkan mutu lulusannya. Secara

umum, perlu disadari oleh pelaku perguruan tinggi bahwasanya tujuan dari penyelenggaraan perguruan tinggi baik swasta maupun negeri adalah menjadikan lembaga perguruan tinggi agar mampu untuk menghasilkan lulusan yang dapat diterima di masyarakat dan bersaing secara global. Salah satu faktor yang diindikasikan penyebab rendahnya mutu lulusan PTS adalah kompetensi dosen sebagai tenaga pengajar yang masih rendah, dan kinerja tenaga pengajar yang belum maksimal. Hal ini sependapat dengan Tilaar (2014:89), yang mengemukakan bahwa pendidikan nasional dewasa ini sedang dihadapkan pada empat krisis pokok, yang berkaitan dengan kuantitas, relevansi/efisiensi eksternal, elitisme, dan manajemen. Lebih lanjut ditambahkan bahwa ada enam masalah pokok sistem pendidikan nasional yaitu: (1) menurunnya ahlak dan moral peserta didik, (2) pemerataan kesempatan belajar, (3) masih rendahnya efisiensi internal sistem pendidikan, (4) status kelembagaan, (5) manajemen pendidikan yang tidak sejalan dengan pembangunan nasional, dan (6) sumber daya manusia yang belum profesional.

Rendahnya mutu perguruan tinggi tidak terlepas dari rendahnya kinerja dosen sebagai tenaga pengajar perguruan tinggi. Sesuai dengan UU No. 14 Tahun 2005, Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Memperhatikan permasalahan kerja di atas, kinerja dosen merupakan hal mutlak yang harus diperhatikan sebagai indikator penentu keberhasilan peserta

didik pada suatu perguruan tinggi. Masalah yang sepatutnya diantisipasi PTS adalah: (1) Peluang PTN yang menyelenggarakan penerimaan mahasiswa baru dengan berbagai versi semakin terbuka sehingga kompetitor bukan hanya dari PTS lain saja namun juga PTN, (2) Persepsi masyarakat terhadap penyelenggaraan pembelajaran di PTN lebih baik dibanding PTS masih rendah, (3) Kecerdasan emosional dosen PTS yang cenderung labil dan tidak kondusif, (4) Sistem pengembangan kemampuan diri yang diberikan kepada dosen di PTS masih rendah, (5) Kepuasan kerja yang dirasakan oleh dosen PTS masih belum maksimal karena cenderung tergantung kepada otonomi yayasan yang tidak adil serta dipengaruhi oleh kepentingan beberapa pihak, (6) Internal staff cenderung didominasi oleh staff yang berasal dari rekomendasi yayasan dan dosen tertentu, (7) Motivasi dosen untuk bekerja dengan baik masih rendah, dan (8) Tingkat komitmen organisasi dosen yang belum terkelolah dengan baik.

Dampak negatif yang ditimbulkan akibat dosen tidak memiliki kinerja yang baik yaitu: (1) Dosen tidak bekerja dengan sungguh-sungguh, (2) Dosen tidak memberikan pelayanan terbaik terhadap peserta didik dan perguruan tinggi, (3) Tanggung jawab kerja dosen rendah, (4) Tingkat kedisiplinan dosen rendah, serta (5) Keinginan berprestasi dan pengembangan diri dosen rendah. Sedangkan dampak positif dari dosen yang memiliki kinerja yang baik yaitu: (1) Bekerja dengan sungguh-sungguh, (2) Bangga memiliki profesi dosen, (3) Proaktif membenahi diri sesuai dengan visi, misi dan tujuan perguruan tinggi, (4) Selalu menjaga nama baik perguruan tinggi, serta (5) Memberikan pelayanan terbaik terhadap peserta didik dan perguruan tinggi.

Dosen yang memiliki kinerja baik adalah dosen yang mempunyai kemampuan dalam menjalankan tugas dan kewajiban terhadap perguruan tingginya dengan bekerja sungguh-sungguh, memberikan pelayanan terbaik terhadap peserta didik, proaktif membenahi diri sesuai dengan visi, misi dan tujuan perguruan tinggi, menerima tugas tambahan selain tugas pembelajaran di dalam kelas, memberi pelayanan terbaik terhadap peserta didik, tetap setia menjadi seorang dosen, selalu menjaga nama baik perguruan tinggi, menghindari diri dari perbuatan tercela, dan bangga berprofesi sebagai dosen.

Pada kenyataannya hal yang telah diuraikan di atas, jauh dari harapan. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada bulan Januari 2021 terhadap 84 orang dosen pada tiga universitas yang mewakili yaitu: Universitas HKBP Nomensen Pematangsiantar 48 orang dosen, Universitas Simalungun 27 orang dosen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sultan Agung 9 orang dosen. Ditemukan masalah kinerja dosen pada: (1) Dosen tidak bekerja dengan sungguh-sungguh sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 42%, ditunjukkan dengan masih banyaknya dosen yang tidak memiliki media pembelajaran ataupun bahan pembelajaran untuk mengajar di kelas. (2) Dosen tidak memberikan pelayanan terbaik kepada mahasiswa sebanyak 36 orang dengan persentase 43%, ditunjukkan dengan masih banyaknya dosen yang mengajar tidak sesuai dengan isi Rencana Pembelajaran Semester (RPS), tidak memiliki buku panduan mengajar, serta tidak mempersiapkan *power point* ataupun bahan untuk mengajar. (3) Tanggung jawab kerja dosen rendah sebanyak 38 orang dengan persentase 45%, ditunjukkan dengan banyaknya tugas-tugas dosen belum dilaksanakan

sebagaimana yang seharusnya. (4) Tingkat kedisiplinan dosen rendah sebanyak 39 orang dengan persentase 46%, ditunjukkan dengan masih banyak dosen yang terlambat masuk kelas untuk mengajar, dan menutup pembelajaran dengan keluar dari kelas sebelum jam perkuliahan selesai. Serta (5) Keinginan berprestasi dan mengembangkan diri masih rendah sebanyak 38 orang dengan persentase 45%, ditunjukkan dengan rendahnya keinginan dosen untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi disebabkan faktor usia, sibuk dengan pekerjaan sampingan untuk menopang kehidupan ekonominya, ketiadaan waktu, tidak memiliki biaya, atau penghasilan dari kerja sampingan cukup menjanjikan.

Fenomena yang telah diuraikan pada studi pendahuluan, menunjukkan begitu pentingnya kinerja dosen bagi peningkatan mutu lulusan dan perguruan tinggi sehingga permasalahan kinerja dosen di kota Pematangsiantar perlu untuk dikaji, sebab dari beberapa pimpinan perguruan tinggi swasta di kota Pematangsiantar yang telah peneliti wawancara menjelaskan bahwa kinerja dosen masih sangat rendah dalam pendidikan dan pengajaran karena cenderung menggunakan metode mengajar ceramah secara monoton, modul bahan ajar tidak dipersiapkan dengan baik dan tidak jarang dibuat secara dadakan, penelitian masih minim serta kegiatan pengabdian kurang memberikan manfaat bagi masyarakat. Dampak dari kurang maksimalnya kinerja dosen tersebut akan menghasilkan lulusan perguruan tinggi yang kurang bermutu karena dosen merupakan aspek penting dalam perguruan tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian Soetiksno (2019:139) berpendapat bahwa kinerja dosen merupakan aspek penting dan perlu

mendapat perhatian khusus karena kinerja dosen sebagai salah satu faktor penting untuk meningkatkan mutu peserta didik dan lulusan perguruan tinggi.

Kinerja dosen yang kurang efektif juga dibuktikan melalui temuan penelitian Delima (2015:208), mengatakan bahwa banyak dosen sama sekali tidak menulis diktat, modul, dan naskah tutorial sebagai bahan perkuliahan. Lebih lanjut hasil penelitian Simorangkir (2018:9) mengatakan kebiasaan dosen yang salah adalah mempersiapkan RPS setelah SK tugas mengajar diberikan dan biasanya proses kegiatan perkuliahan sudah berjalan. Sehingga dosen cenderung memilih metode mengajar yang aman dan mudah untuk dilakukan dengan cara ceramah secara rutin setiap minggu, memberikan kuis, kemudian ujian, dan memasukkan nilai ujian, sehingga terkesan monoton. Kinerja dan kualitas dosen di Indonesia sebagaimana studi yang dilakukan oleh Asia's Best Universities dalam Purba (2018:10) membuktikan bahwa kualitas dosen di Indonesia menjadi sorotan dunia karena mutu dosen masih sangat rendah dan belum memadai.

Dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS) Pematangsiantar dalam menghasilkan mutu lulusan yang setara dengan PTN maupun PTS lainnya memerlukan kinerja yang tinggi dari setiap tenaga pengajar (Dosen). Hasil penelitian Bilmoneva (2015:231) menyimpulkan, sebagai anggota organisasi perguruan tinggi harus: (1) Melaksanakan visi dan misi, (2) Memimpin penyelenggaraan Tridharma perguruan tinggi, pendalaman dan pengalaman, (3) Mengajukan rencana anggaran pendapatan dan belanja fakultas kepada Rektor untuk mendapat pengesahan setelah mendapat persetujuan senat fakultas, (4) Melaporkan dan mempertanggung jawabkan realisasi anggaran pendapatan

belanja fakultas kepada senat fakultas, dan Rektor, (5) Melaksanakan tugas manajerial di tingkat fakultas serta menjaga dan melaksanakan hubungan yang harmonis di lingkungan universitas, dan (6) Menyampaikan segala keterangan kepada Rektor baik diminta atau tidak. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Lilawati dan Mashari (2017:39) menyimpulkan bahwa dosen merupakan salah satu organ dalam struktur perguruan tinggi, sebagai komponen paling esensial karena peran, tugas dan tanggung jawab, dosen sangat bermakna dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Banyak faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) Kota Pematangsiantar untuk meningkatkan mutu lulusannya. Faktor-faktor tersebut dapat diduga antara lain: kecerdasan emosional dosen masih rendah, imbalan kerja (*reward*) yang tidak jelas, kemampuan kognitif dosen masih rendah, tingginya semangat kompetitif, kurangnya fasilitas, iklim kerja, gaya kepemimpinan atasan, pengetahuan yang dimiliki, kelancaran komunikasi di dalam organisasi, kepuasan kerja dosen masih rendah, komitmen organisasi dosen masih rendah, serta motivasi kerja dosen yang masih rendah. Menurut Robbins & Judge (2016:114) untuk dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien kita harus memahami perilaku organisasinya, dimana variabel-variabel yang perlu diperhatikan adalah kepuasan kerja, komitmen dan kinerja manajer dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan fenomena, hasil penelitian dan beberapa teori tersebut, diindikasikan variabel yang berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja adalah: (1) Kecerdasan emosional, (2) Kemampuan kognitif, (3) Kepuasan

kerja, dan (4) Komitmen organisasi. Faktor pertama yang dibahas di dalam penelitian ini adalah faktor kecerdasan emosional, karena dosen yang memiliki kecerdasan emosional akan mampu mengontrol emosi ketika berhadapan dengan mahasiswa dan orang lain. Menurut Goleman (2012:21) kecerdasan emosional 80% mempengaruhi keberhasilan seseorang, sedangkan 20% lagi dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual. Ini menunjukkan bahwa dosen yang sudah memiliki kecerdasan emosional yang baik akan memiliki kinerja yang baik. Terlihat dari bentuk perwujudan sikap dan perilaku dosen di dalam mengabdikan diri di lingkungan perguruan tinggi (kampus). Dampak negatif yang ditimbulkan apabila dosen tidak memiliki kecerdasan emosional yaitu: (1) dosen tidak memiliki kemampuan mengelola diri (kesadaran diri), (2) dosen tidak mampu mengelola emosi diri sehingga menimbulkan perkelahian, (3) dosen tidak memiliki motivasi mengajar, dan (4) dosen tidak memiliki empati dan keterampilan sosial. Sedangkan dampak positif yang ditimbulkan dari dosen yang memiliki kecerdasan emosional yaitu: (1) dosen memiliki kesadaran diri, (2) dosen menjaga hubungan baik dalam organisasi kampus, (3) dosen mampu memotivasi dirinya dan orang lain, dan (4) dosen memiliki empati dan keterampilan sosial.

Penelitian mengenai kecerdasan emosional penting untuk dilakukan pada bidang pendidikan, karena perguruan tinggi yang bergerak di bidang jasa pendidikan dituntut untuk mempunyai kinerja dosen yang baik. Pengelolaan emosi bagi seorang dosen memiliki peran penting karena membutuhkan kesabaran dalam mengajar, namun dalam pelaksanaan operasionalnya masih ditemukan kenyataan adanya layanan jasa pendidikan pada mahasiswa yang belum

memuaskan ditandai dengan adanya keluhan dari mahasiswa, masih banyak perilaku dosen kurang ramah dan tanggap dalam memberikan layanan pada saat terjadi proses pembelajaran.

Hasil penelitian Sawitri (2017:93) menyimpulkan bahwa seorang dosen sebaiknya memberikan layanan terbaik untuk memenuhi harapan dan kebutuhan mahasiswa, namun terkadang muncul emosi negatif, seperti terjadinya kesalahpahaman yang dapat membuat dosen marah di kelas sehingga proses pembelajaran menjadi tidak efektif. Oleh sebab itu, dosen dianjurkan untuk dapat mengontrol dan menutupi emosinya, serta tidak memperlihatkan kepada mahasiswa. Menurut Cooper dan Sawaf (2006:341), *Emotional Quotient* (EQ) sangat berperan membantu dosen agar mampu memecahkan masalah-masalah penting dan membuat keputusan penting dalam waktu singkat. Selain itu EQ juga membantu seorang dosen untuk memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberikan ilmu kepada mahasiswa melalui komunikasi efektif.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja dosen adalah kemampuan kognitif. Hasil penelitian Anggraeni (2016:73) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kemampuan kognitif dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 86%. Hasil penelitian Louis (2013:59) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berinteraksi dengan kemampuan kognitif dalam hubungannya untuk motivasi intrinsik, kompetensi yang dirasakan, dan kepuasan dengan kinerja. Implikasi dibahas dalam kerangka teori sumber daya kognitif dan teori penetapan tujuan dilakukan untuk menguji efek kemampuan kognitif, minat

tugas, penetapan tujuan, dan umpan balik tentang kompetensi yang dipersepsikan, motivasi intrinsik, dan kinerja. Hartini dan Seger (2021:24) menjelaskan, sebagai tenaga profesional dosen memiliki kemampuan kognitif atau kompetensi berbeda-beda dalam memberikan pelayanan pendidikan, kemandirian, tanggung jawab, dan kemampuan, serta menggunakan strategi yang tepat dalam proses pembelajaran.

Ketercapaian tujuan pendidikan tinggi juga berhubungan dengan kepuasan seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya, dimana kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja seseorang dalam menyelesaikan tanggung-jawabnya dengan maksimal. Seorang dosen dapat merasakan kepuasan dalam bekerja melalui kegiatan sehari-hari yang dilakukan di perguruan tinggi. Kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya, perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja yang rendah akan mengakibatkan rendahnya kinerja dosen. Dosen yang mendapatkan kepuasan dalam bekerja, semangat kerjanya akan meningkat, kesalahan kerja akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan tingkat keluar masuk (*turn over*) dosen dapat diminimalisir.

Ivancevich (2009:106) mengatakan kepuasan kerja mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seorang yang tidak puas akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya memunculkan kepuasan pada diri

pekerja tersebut. Kleiman (1997:4) menyatakan bahwa sikap positif muncul karena adanya rasa aman terhadap pekerjaan, menyukai pekerjaan, diberikan kesempatan meningkatkan karir di unit kerjanya, sesuai dengan perjanjian kerja, atasan menghargai bawahan dengan memberikan gaji secara adil. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan sikap atasan dalam menghargai bawahannya. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi telah dikelola dengan baik dan menunjukkan kesesuaian antara harapan dosen dengan imbalan yang disediakan oleh organisasi, perilaku yang menunjukkan hubungan atasan dengan bawahan membangun pola organisasi, saluran komunikasi, dan prosedural, terdapat konsiderasi yang meliputi perilaku pemimpin yang menunjukkan persahabatan, kepercayaan, keakraban, kepentingan dan kehormatan dalam hubungan antara pemimpin dan anggota suatu kelompok kerja.

Meningkatkan kepuasan kerja bagi dosen merupakan hal yang sangat penting karena menyangkut hasil kerja yang menjadi salah satu langkah dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada peserta didik. Adapun alasan mengapa kepuasan kerja dosen dalam tugasnya sebagai pendidik perlu dikaji lebih lanjut, yaitu, karena dosen memainkan peranan yang sangat penting di dalam dunia pendidikan. Fenomena penurunan kinerja dosen terlihat dari dosen yang mangkir dari tugas. Dalam peningkatan mutu pendidikan secara formal, dosen berperan aktif dan merupakan kunci keberhasilan pendidikan. Kepuasan kerja yang dirasakan dosen bukanlah satu variabel bebas yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Kepuasan kerja dosen tentu berkaitan dengan berbagai faktor lain

dalam lingkungan organisasi. Sering dijumpai dosen mengeluh dengan sifat-sifat yang berbeda dalam sebuah sistem, fasilitas yang diperoleh, bahkan kepemimpinan yang dirasakan. Hal ini sejalan dengan penelitian Solichin (2016:1) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pendidik berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya dengan koefisien parameter sebesar 0,599. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini diterima. Mathis, et al (2006:121) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif, dan merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik seorang dosen harus bekerja sesuai dengan kemampuannya sehingga kepuasan dalam bekerja terjaga dengan baik. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaan. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaan secara keseluruhan mampu meningkatkan kebutuhan.

Dampak negatif yang ditimbulkan jika dosen tidak memiliki kepuasan kerja yang tinggi yaitu: (1) dosen tidak memiliki kesempatan promosi dalam instansi, (2) dosen tidak menyukai pekerjaan yang dijalankannya, (3) tidak pernah merasa puas akan gaji yang diterima, (4) kurangnya komunikasi dengan rekan kerja di kampus, dan (5) tidak mempedulikan sistem pengawasan yang ada di lingkungan kampus. Sedangkan dampak positif yang ditimbulkan dari dosen yang memiliki kepuasan kerja yaitu: (1) dosen selalu yakin dan optimis dengan adanya kesempatan promosi di kampus, (2) dosen menyukai pekerjaan yang dijalankannya, (3) selalu bersyukur akan gaji yang diterima, (4) selalu menjaga

komunikasi dengan rekan kerja di kampus, dan (5) selalu mentaati peraturan dan sistem pengawasan di lingkungan kampus.

Kinerja dosen juga menuntut adanya komitmen organisasi yang harus dimiliki seorang dosen. Komitmen menjadi sangat penting karena komitmen merupakan hal yang paling mendasar dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dosen akan kesulitan melakukan peran dan tanggung jawabnya sebagai pendidik apabila tidak memiliki komitmen. Komitmen organisasi dosen terhadap lembaga kampus sebagai organisasi pada dasarnya merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh dosen yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Komitmen terhadap organisasi berkaitan dengan identifikasi dan loyalitas pada organisasi dan tujuan-tujuannya. Seseorang yang telah berkomitmen tidak akan ragu menentukan sikap dan tanggung jawab terhadap keputusan yang diambilnya.

Dalam organisasi kampus, dosen merupakan tenaga profesional yang berhadapan dengan mahasiswa. Oleh karena itu, dosen menjalankan tugasnya sebagai pendidik harus mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap organisasi tempat ia bekerja. Dosen yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugasnya akan bekerja keras, dilakukan bukan hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk orang lain. Hal ini diperkuat dengan temuan penelitian Rahmat & Sinaulan (2016:116), yang menyatakan terdapat hubungan positif dan searah antara komitmen organisasi dosen dengan kinerja dosen. Keduanya saling ada keterkaitan dan berjalan searah, yang artinya, setiap unit peningkatan komitmen

organisasi dosen akan meningkatkan kinerja dosen. Semakin tinggi peningkatan komitmen organisasi dosen, semakin baik pula kinerja dosen. Lebih lanjut Rahmat & Sinaulan menjelaskan fenomena di lapangan masih ada dosen memiliki kinerja yang kurang optimal karena komitmen rendah sehingga tidak tertarik untuk berperan dalam penentuan kebijakan kampus, sering melakukan penyimpangan dari rencana yang telah ditentukan di awal, kurang memberi dukungan terhadap kebijakan kampus.

Komitmen organisasi dosen dapat diukur melalui peran dosen dalam dunia pendidikan karena mengalami perubahan terus-menerus. Dampak negatif yang ditimbulkan akibat dosen yang tidak memiliki komitmen yaitu: (1) dosen tidak memiliki keterkaitan emosi dengan kampusnya, (2) loyalitas dan dedikasi dosen pada kampusnya rendah, (3) kesadaran diri dosen untuk tetap mengajar pada kampusnya rendah, (4) tingkat keterlibatan dosen dalam kampusnya rendah, serta (5) perasaan wajib dosen untuk tetap sebagai anggota kampus rendah. Sedangkan dampak positif dari dosen yang memiliki komitmen yaitu: (1) dosen memiliki keterkaitan emosi dengan kampusnya, (2) loyalitas dan dedikasi dosen pada kampusnya tinggi, (3) tingginya kesadaran diri dosen untuk tetap mengajar pada kampusnya, (4) tingkat keterlibatan dosen dalam kampusnya aktif, serta (5) tingginya perasaan wajib dosen untuk tetap sebagai anggota kampusnya.

Berkaitan dengan kecerdasan emosional dosen yang masih rendah, kemampuan kognitif yang dimiliki juga masih rendah, perlunya bukti kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dosen yang masih rendah dalam mempengaruhi kinerja dosen sebagai tenaga pengajar di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) kota

Pematangsiantar, maka diperlukan suatu penelitian atau survey kausal dengan pendekatan analisis jalur yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, kemampuan kognitif, kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di kota Pematangsiantar. Memperhatikan adanya pengaruh antar variabel yang saling mempengaruhi, maka perlu dilakukan penelitian mengenai kinerja dosen. Penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana ke empat variabel ini dapat menentukan kinerja dosen dan mendorong pentingnya pelaksanaan kajian lebih mendalam lagi melalui penelitian ilmiah. Penelitian ini diharapkan dapat didukung dengan data empirik yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Hal ini mendorong pelaksanaan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kemampuan Kognitif, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, menjelaskan secara konkret bahwa kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar dapat dipengaruhi oleh banyak variabel. Kinerja dosen dapat dipandang sebagai variabel endogen dan berulang kali dipengaruhi oleh berbagai variabel lain, sehingga banyak hasil-hasil penelitian menggambarkan hubungan secara kausalitas antar variabel terhadap kinerja dengan model yang berbeda-beda. Berdasarkan teori dapat diajukan beberapa identifikasi masalah, yaitu: (1) Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi

Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar? (2) Apakah ada pengaruh kemampuan kognitif terhadap komitmen organisasi Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar? (3) Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar? (4) Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar? (5) Apakah ada pengaruh kemampuan kognitif terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar? (6) Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar? (7) Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar? (8) Apakah ada pengaruh budaya kerja terhadap komitmen organisasi Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar? (9) Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar? (10) Apakah ada pengaruh kepercayaan terhadap komitmen organisasi pada Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar? (11) Apakah ada pengaruh iklim kerja terhadap komitmen organisasi Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar? (12) Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar? (13) Apakah ada pengaruh imbalan kerja terhadap komitmen organisasi Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar? (14) Apakah ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar? (15) Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap

kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar? (16) Apakah ada pengaruh kepercayaan terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar? (17) Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar? (18) Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar? (19) Apakah ada pengaruh imbalan kerja terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar?.

1.3 Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar seperti yang diuraikan dalam latar belakang dan identifikasi masalah, maka dipandang perlu untuk melakukan pembatasan masalah. Sebagai dasar pertimbangan objektif yang digunakan untuk pembatasan masalah yaitu tujuan dan manfaat penelitian yang diharapkan, baik manfaat teoretis maupun manfaat praktis. Sedangkan dasar pertimbangan subjektifnya adalah, masalah keterbatasan waktu, dan peralatan yang diperlukan untuk penelitian. Sehingga penelitian ini dibatasi hanya meneliti variabel kecerdasan emosional, kemampuan kognitif, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja dosen.

Sehubungan dengan variabel penelitian, peneliti akan meneliti pengaruh kecerdasan emosional, kemampuan kognitif, kepuasan kerja, terhadap komitmen organisasi. Pengaruh kecerdasan emosional, kemampuan kognitif, kepuasan kerja,

komitmen organisasi, terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS) Kota Pematangsiantar pada tahun Ajaran 2020/2021. Dengan demikian, variabel eksogenusnya terdiri dari kecerdasan emosional, kemampuan kognitif, kepuasan kerja. Sedangkan untuk variabel endogenusnya adalah komitmen organisasi dan kinerja dosen. Oleh sebab itu, yang menjadi fokus penelitian adalah variabel kinerja dosen.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka secara umum dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Bagaimana model kinerja dosen yang dibangun berdasarkan hubungan kausal asosiatif antara variabel eksogenus dengan variabel endogenus kinerja dosen untuk diimplementasikan secara adaptif pada Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di kota Pematangsiantar? Secara terperinci dirumuskanlah permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar?
2. Apakah terdapat pengaruh kemampuan kognitif terhadap komitmen organisasi Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar?
4. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar?

5. Apakah terdapat pengaruh kemampuan kognitif terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar?
6. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar?
7. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang diajukan, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui dan menemukan: Model kinerja dosen yang dibangun berdasarkan hubungan kausal asosiatif antara variabel eksogenus dengan variabel endogenus kinerja dosen untuk diimplementasikan secara adaptif pada Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di kota Pematangsiantar. Secara terperinci tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar.
2. Pengaruh kemampuan kognitif terhadap komitmen organisasi Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar.
4. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar.

5. Pengaruh kemampuan kognitif terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar.
6. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar.
7. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar.

1.6 Manfaat Penelitian

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat teoretis maupun manfaat praktis.

1. Manfaat teoretis sebagai berikut:
 - a. Temuan penelitian ini adalah model teoretis kinerja dosen yang diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan teori perilaku organisasi, khususnya teori kecerdasan emosional, kemampuan kognitif, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja dosen.
 - b. Model teoretis yang didapatkan diharapkan dapat memberikan jawaban teoretis terhadap masalah kinerja dosen, sehingga dapat dijadikan model teoretis untuk meningkatkan kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar.
 - c. Temuan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bandingan bagi peneliti untuk penelitian yang relevan di kemudian hari.

2 Manfaat praktis sebagai berikut:

- a. Memberikan informasi tentang kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu: kecerdasan emosional, kemampuan kognitif, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, sebagai bahan masukan bagi Pimpinan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar dalam rangka peningkatan kinerja dosen.
- b. Memberikan umpan balik bagi yayasan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) dalam rangka memahami kinerja dosen serta faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu: kecerdasan emosional, kemampuan kognitif, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dosen, sehingga diharapkan dapat menstimulasi perguruan tinggi mereka untuk meningkatkan kinerja dosen.
- c. Bagi dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar mengetahui tingkat kerjanya serta memberikan *input* tentang faktor pendukung yang seharusnya ditingkatkan dalam dirinya untuk menciptakan kinerja yang efektif.
- d. Bagi Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (L2Dikti) Wilayah I, temuan penelitian dapat dijadikan sebagai acuan dalam rangka melakukan pembinaan kepada dosen dan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Pematangsiantar sehingga dapat menghasilkan kinerja dosen yang kompeten dan profesional serta perguruan tinggi swasta yang bermutu.