

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dunia global yang begitu pesat membawa persaingan setiap negara di dunia ini. Perkembangan tersebut dapat dilihat di segala bidang, khususnya bidang ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Hasil perkembangan teknologi menguasai pangsa pasar industri dunia sekarang 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 pendidikan di Indonesia masih tetap bermasalah. Masih rendahnya kualitas SDM merupakan 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 peningkatan IPTEK. Melalui pendidikan tinggi terjadi proses pemberian nilai tambah dalam pengetahuan, sikap dan keterampilan kepada mahasiswa sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkompetensi tinggi. Selain itu, berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan

nasional, ditetapkan bahwa pendidikan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah. Selanjutnya, Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 tentang pendidikan tinggi, menyebutkan bahwa tujuan pendidikan tinggi adalah: (1) Menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, teknologi dan atau kesenian; dan (2) Mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan bermasyarakat dan memperkaya kebudayaan Nasional.

Salah satu faktor yang berpengaruh besar dalam mencapai tujuan pendidikan tersebut adalah Dosen. Dosen sebagai tenaga pendidik harus terus memperbaiki kualitas pendidikan dan menghasilkan generasi penerus bangsa yang mempunyai kompetensi yang mampu bersaing pada tingkat nasional maupun internasional melalui tridharma perguruan tinggi. 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 tugas sebagai tri darma perguruan tinggi.

Dosen dituntut memiliki kinerja yang tinggi, sehingga mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat. Dalam meraih mutu pendidikan 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 tolak ukur bagi keberhasilan yang ditunjukkan dosen. Dosen sebagai pendidik profesional harus memiliki 4 (empat) kompetensi yang meliputi: (1) Kompetensi pedagogik yaitu kompetensi yang meliputi

ilmu-ilmu pendidikan, pengajaran, pemahaman mahasiswa, perancangan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran. Kompetensi ini meliputi: aspek potensi peserta didik, teori belajar & pembelajaran, strategi, kompetensi & isi, merancang/mendesain pembelajaran, menata latar & pelaksanaan, *asesmen* proses dan hasil, pengembangan akademik dan non akademik; (2) Kompetensi kepribadian yaitu kompetensi *softskill* yang dapat di contoh dimana seorang dosen harus memiliki kepribadian yang mantap & stabil, dewasa, arif, berwibawa dan berakhlakul karimah; (3) kompetensi professional yaitu seorang dosen harus menguasai keilmuan bidang studi dan langkah kajian kritis pendalaman isi bidang studi. Kompetensi ini meliputi: menguasai materi yang disampaikan, struktur, konsep, metode keilmuan yang menaunginya, menerapkan dalam kehidupan sehari-hari, serta metode pengembangan ilmu, telaah kritis, kreatif dan inovatif terhadap bidang studi; dan (4) Kompetensi sosial yaitu kompetensi tentang komunikasi dan bergaul dengan mahasiswa, kolega, pimpinan dan masyarakat. Kompetensi ini meliputi: menarik, empati, kolaboratif, suka menolong, menjadi panutan, komunikatif dan kooperatif. Selain itu, dosen juga harus memiliki sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, menguasai IT, dan memenuhi kualifikasi lain yang di persyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Hal ini sesuai dengan UU No.14 Tahun 2005 pasal 45 tentang guru dan dosen.

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 berakhlak 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.

Kenyataan yang saat ini, secara umum kualitas SDM Indonesia masih dalam kategori rendah, indikator rendahnya kualitas SDM di Indonesia ditandai dengan laporan data *Human Development Indeks Report* tahun 2018 yang menempatkan Indonesia pada urutan ke 111 dengan skor 0,707 meningkat dari tahun sebelumnya (Tahun 2017 peringkat 116, skor: 0,704 dan Tahun 2015 peringkat 116, skor: 0,700). Indikator ini merupakan pengukuran kualitas hidup penduduk suatu negara pada aspek pendidikan, usia harapan hidup, tingkat melek huruf dan standar hidup. Rendahnya peringkat Indonesia dalam *Human Development Index* (HDI) dan mutu perguruan tinggi merupakan indikator rendahnya daya saing SDM Indonesia dibandingkan negara-negara lain di kawasan Asia-Pasifik. Data Provinsi Aceh untuk laporan data Indeks Pembangunan Manusia dari Badan Pusat Statistik tahun 2018 dengan skor 71,19, tahun 2017 Skor 70,6, tahun 2016 skor 70, tahun 2015 skor 69,45 dan tahun 2014 skor 68,81. Meskipun data tersebut tingkat sumber daya saing SDM di Banda Aceh sedikit tinggi akan tetapi masih jauh dari harapan.

Menurut Yuhandi (2016: 49) berdasarkan *Times Higher Education Supplement* (THES), hanya ada 4 (empat) perguruan tinggi di Indonesia yang dapat masuk dalam jajaran 500 kampus ternama dunia, yakni Universitas Indonesia (UI) pada peringkat 250, Institut Teknologi Bandung (ITB) dengan peringkat 258, Universitas Gajahmada (UGM) dengan peringkat 270, dan Universitas Diponegoro (UNDIP) dengan peringkat

495. Ditambah pula untuk perguruan tinggi swasta hanya ada 3 (tiga) universitas yang sudah mulai menyiapkan strategi dan kebijakan untuk menuju ke "World Class University" yakni Universitas Trisakti, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, dan Universitas Muhammadiyah Malang. Hal ini memperlihatkan bahwa mutu perguruan tinggi umumnya, khususnya perguruan tinggi negeri masih rendah.

Menurut Soehadi (2013: 67) Kualitas mutu pendidikan dapat ditandai dengan relevan tidaknya, lulusan lembaga pendidikan tersebut dengan kebutuhan masyarakat. Kondisi tidak relevannya mutu lulusan lembaga pendidikan dapat ditandai dengan banyaknya lulusan yang menganggur. Menurut Tilaar, terdapat 740 ribu lulusan perguruan tinggi yang tidak memperoleh pekerjaan di tahun 2007, dibutuhkan reorientasi terhadap lulusan perguruan tinggi dari nuansa pencari kerja (*job-seeker*) ke nuansa pencipta kerja (*job-creator*).

Direktur tenaga kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja kementerian PPN/Bapenas (2020) Mahatmi Parwitasari Saronto menyebutkan, pengangguran di Indonesia mencapai 11 juta orang, dimana 10 persen atau 1,14 juta orang adalah lulusan diploma dan sarjana. Berdasarkan data Badan pusat Statistik (BPS), pengangguran di Banda Aceh tahun 2020 mencapai 136 ribu orang dengan persentase 6,20 persen. Dimana menurut Kepala BPS Banda Aceh Ihsanulrijal tingkat pengangguran paling tinggi yaitu sebesar 8,30 persen lulusan sarjana dan lulusan sekolah menengah atas sebanyak 8,15 persen. Hal ini menyebabkan Banda Aceh merupakan provinsi dimana tingkat pengangguran masih tinggi dari provinsi lain se Indonesia.

Grafik 1.1  
Persentase Tingkat Pengangguran Provinsi Aceh Tahun 2015-2019

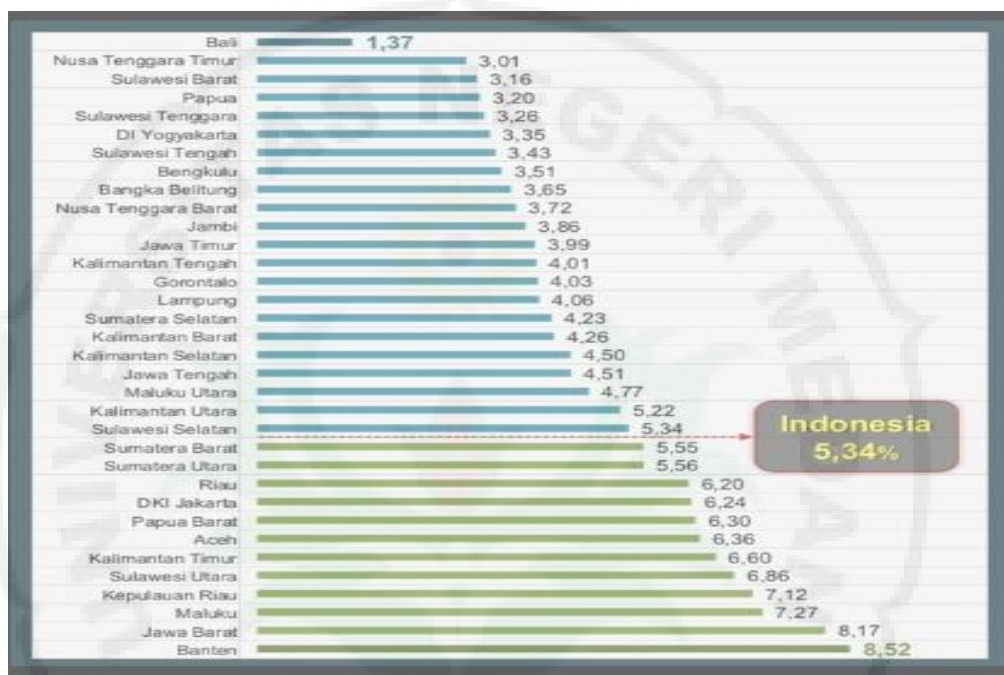


Sumber : Dokumentasi Badan Pusat Statistik Banda Aceh Tahun 2015-2019

Berdasarkan Grafik 1.1 dapat dilihat tingkat pengangguran di Banda Aceh meningkat dari tahun ke tahun. Pada tahun 2015 mencapai 9,93 persen, tahun 2016 menurun menjadi 7,57 persen, tahun 2017 menjadi 6,49 persen, selanjutnya tahun 2018 meningkat 6,55 persen dan tahun 2019 tingkat pengangguran mencapai 6,36 persen. Data tersebut terlihat naik turunnya tingkat pengangguran di Banda Aceh dari tahun ke tahun. Meskipun tahun 2019 persentase menurun akan tetapi secara nasional Banda Aceh masih tergolong tinggi dibandingkan provinsi lain yang ada di Indonesia.

Grafik 1.2

Persentase tingkat pengangguran se Indonesia Tahun 2019



Sumber : Data Badan Pusat Statistik Pusat

Grafik 1.2 di atas menunjukkan bahwa persentase tingkat pengangguran tahun 2019 yang ada di Indonesia dari beberapa provinsi. Banda Aceh berada pada tingkat ke 7 pengangguran tertinggi di Indonesia dengan 6,36 persen dan meningkat dari tahun sebelumnya. Dimana pengangguran terbanyak di Indonesia yaitu Banten (8,52 %) dan Bali (1,37 %) terendah penganggurannya. Tahun 2018, Banda Aceh berada pada posisi 5 (lima) dengan 6,55 persen se Indonesia dengan tingkat pengangguran tertinggi juga. Dimana pengangguran terbanyak di Indonesia yaitu Jawa Barat (8,16 %) dan Bali (0,86 %) terendah penganggurannya. Hal ini dapat di lihat pada grafik 1.3 di bawah ini:

Grafik 1.3

Persentase tingkat pengangguran se Indonesia Tahun 2018



Sumber: Data Badan Pusat Statistik Pusat

Grafik di atas, dapat diketahui hampir semua pengangguran yang tertinggi adalah dari lulusan perguruan tinggi (lulusan sarjana). Kedua grafik tersebut memperlihatkan bahwa penurunan tingkat TPT aceh hanya turun dari dua level sebelumnya, sehingga hal ini masih dianggap sangat mengkhawatirkan. Jalal (2015: 12) mengemukakan, tingginya angka pengangguran lulusan perguruan tinggi saat ini disebabkan berbagai faktor yaitu: kompetensi lulusan yang tidak sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja, lulusan program studi sudah jenuh di masyarakat atau tidak memiliki keahlian apapun untuk bersaing di dunia kerja.



Berdasarkan data di atas, itu merupakan gambaran sulitnya PTN untuk dapat eksis pada kondisi saat ini juga terjadi di PTN UIN AR Raniry Banda Aceh, banyak faktor yang menyebabkan sulitnya perguruan tinggi meningkatkan mutu lulusannya sehingga banyak lulusan yang dihasilkan tidak kompeten untuk bersaing di dunia kerja, kurang dibutuhkan oleh *stakeholder* dan sulit diterima di masyarakat. Hal ini disebabkan oleh mutu proses dan mutu keluaran atau mutu lulusan dari suatu PTN yang rendah. Tujuan dari penyelenggaraan perguruan tinggi baik swasta maupun negeri adalah menjadikan lembaga pendidikan tinggi yang mampu menghasilkan lulusan yang dapat diterima di masyarakat. Salah satu faktor yang diindikasikan penyebab rendahnya mutu lulusan PTN adalah kompetensi tenaga pengajar (Dosen). Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Tilaar (2014: 89) bahwa pendidikan nasional dewasa ini sedang dihadapkan pada 4 (empat) krisis pokok, yang berkaitan dengan kuantitas, relevansi/efisiensi eksternal, elitisme, dan manajemen.

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 menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Kurang berkualitasnya dosen dapat merupakan indikasi dari rendahnya akreditasi program studi, seperti yang terdapat di PTN UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Berikut ini gambaran perkembangan akreditasi Program studi PTN UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang diuraikan melalui tabel dibawah ini:

Tabel 1.1: Daftar Akreditasi Program Studi UIN Ar-Raniry Banda Aceh

No	STRATA	PROGRAM STUDI	AKREDITASI
1	D III	Perbankan Syariah	A
2	D III	Ilmu Perpustakaan	B
3	S1	Sejarah dan Kebudayaan Islam	B
4	S1	Komunikasi dan Penyiaran Islam	B
5	S1	Ilmu Alqur'an dan Tafsir	B
6	S1	Ilmu Perpustakaan	B
7	S1	Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah	A
8	S1	Hukum Tata Negara	B
9	S1	Ilmu Hukum	B
10	S1	Pendidikan Teknik Elektro	C
11	S1	Sosiologi Agama	B
12	S1	Bimbingan Konseling	C
13	S1	Pendidikan Teknologi Informasi	C
14	S1	Perbankan Syariah	B
15	S1	Kimia	C
16	S1	Arsitektur	C
17	S1	Ilmu Administrasi Negara	B
18	S1	Psikologi	C
19	S1	Ekonomi Syari'ah	B
20	S1	Biologi	C
21	S1	Ilmu Ekonomi	B
22	S1	Teknik Lingkungan	C
23	S1	Ilmu Politik	B
24	S1	Aqidah dan Filsafat Islam	B
25	S1	Studi Agama-Agama	B
26	S1	Pendidikan Kimia	B
27	S1	Pendidikan Bahasa Arab	A
28	S1	Pendidikan Guru Raudhatul Anfal	C
29	S1	Pendidikan Fisika	B
30	S1	Pendidikan Matematika	B
31	S1	Pendidikan Biologi	B
32	S1	Pendidikan Agama Islam	A
33	S1	Pendidikan Bahasa Inggris	B
34	S1	Bahasa dan Sastra Arab	C
35	S1	Manajemen Dakwah	A
36	S1	Aqidah dan Filsafat Islam	B

No	STRATA	PROGRAM STUDI	AKREDITASI
37	S1	Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)	<b>B</b>
38	S1	Hukum Keluarga (Akhwal Syahsiyyah)	<b>A</b>
39	S1	Perbandingan Mazhab dan Hukum	<b>B</b>
40	S1	Bimbingan dan Konseling Islam	<b>B</b>
41	S1	Manajemen Pendidikan Islam	<b>B</b>
42	S1	Hukum Pidana Islam	<b>A</b>
43	S1	Pengembangan Masyarakat Islam	<b>A</b>

Sumber: Dokumentasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari 43 program studi, hanya 8 program studi yang mendapatkan akreditasi A(19%), 25(58%) program studi yang terakreditasi B, sementara yang terakreditasi C sebanyak 10(23%). Fenomena ini menunjukkan rendahnya kinerja dosen dimana akreditasi prodi masih jauh dari harapan menjadikan PTN yang berkualitas. Hal ini merujuk pada pendapat Sani, Pramuniati, dan Mucktiany, (2015: 1) yang menyatakan salah satu indikator Instansi yang memiliki mutu pendidikan yang baik adalah Instansi tersebut terakreditasi A. Sementara persentase Prodi di UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang memiliki mutu yang baik berkisar 19%, ini menunjukkan bahwa kinerja dosen di Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh masih tergolong rendah. Kinerja dosen yang diharapkan yaitu tercapainya kinerja di bidang pendidikan, penelitian, serta pelayanan/pengabdian kepada masyarakat. Hal ini juga dilakukan oleh UIN AR-Raniry dengan membuat aplikasi E-DATA UIN AR-Raniry yang mempermudah dalam perekaman data-data tentang kegiatan kinerja dosen di bidang pendidikan, penelitian, serta pelayanan/pengabdian kepada masyarakat (PKM). Meskipun demikian, hal ini sulit diakses secara umum untuk beberapa prodi sehingga untuk mendapatkan data tentang hal tersebut harus melalui jalur internal fakultas. Hal ini dikarenakan belum semua prodi memanfaatkan aplikasi tersebut untuk merekam kinerja dosen. Hasil penelitian yang dilakukan Idris

(2015) menunjukkan bahwa belum ada aspek kinerja dosen mencapai nilai sempurna (tinggi).

Rendahnya kinerja dosen suatu universitas juga sesuai dengan penelitian Aktar (2017:7) mengemukakan bahwa lemahnya kinerja dosen di Perguruan tinggi swasta di Sumatera Utara. Selain itu permasalahan yang di alami dosen perguruan tinggi swasta Sumatera Utara kurang mampu melaksanakan tri dharma perguruan tinggi secara professional. Hasil ini di dukung dengan hasil penelitian Yusnani (2018: 9) yang melakukan penelitian kinerja dosen di perguruan tinggi, menemukan persentase kinerja dosen dalam mengajar mahasiswa sebagai berikut: tingkat kepuasan mahasiswa semester V dalam menilai kerja dosen dengan skor 2,72, mahasiswa semester VII dengan skor 2,77. Padahal skor tertinggi yang di peroleh dosen adalah 4,01-5,00. Hasil penelitian ini membuktikan kinerja dosen tidak memuaskan.

Berdasarkan observasi studi pendahuluan yang dilakukan pada bulan Januari 2020 terhadap 144 orang dosen pada 4 (empat) fakultas di UIN Ar-Raniry Banda Aceh, yaitu: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan 45 orang dosen, Fakultas Dakwah dan Komunikasi 35 orang dosen, Fakultas Syari'ah dan Hukum 35 orang dosen, dan Fakultas Adab dan Humaniora 29 orang dosen. Ditemukan data kompetensi dosen yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2  
Kompetensi Dosen UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Dimensi	Aspek yang di nilai	Jumlah Dosen	Persentase %
<b>Kompetensi Pedagogik</b>	Kesungguhan dalam mempersiapkan perkuliahan, meskipun melaksanakan kuliah jarak jauh	65	45

Dimensi	Aspek yang di nilai	Jumlah Dosen	Persentase %
	Tetap mengikuti aturan dan ketertiban penyelenggaraan perkuliahan	72	50
	Melaksanakan pengelolaan kelas online	65	45
	Disiplin dan patuh terhadap aturan akademik	65	45
	Menguasai media dan teknologi pembelajaran yang digunakan pada setiap materi pembelajaran	58	40
	Penilaian prestasi belajar mahasiswa yang objektif	63	44
	Membimbing mahasiswa dalam proses pembelajaran	63	44
	Pembimbingan dilakukan secara menyeluruh	57	39
	Berpersepsi positif terhadap kemampuan mahasiswa	64	44
<b>Kompetensi Profesional</b>	Mampu menguasai bidang keahlian yang menjadi tugas pokoknya	76	53
	Menjelaskan keterkaitan bidang/topik yang diajarkan dengan bidang/topik lain	77	53
	Menjelaskan keterkaitan bidang keahlian yang diajarkan dengan konteks kehidupan	76	53
	Mengaitkan isu-isu mutakhir dalam bidang yang diajarkan	72	50
	Kesediaan melakukan refleksi dan diskusi ( <i>sharing</i> ) permasalahan pembelajaran yang dihadapi dengan kolega	78	54
	Pelibatan mahasiswa dalam penelitian/kajian dan atau pengembangan/rekayasa/desain yang dilakukan dosen	82	57
	Mengikuti perkembangan Ipteks untuk pemutakhiran pembelajaran	78	54
	Keterlibatan dalam kegiatan ilmiah organisasi profesi	92	64
<b>Kompetensi Kepribadian</b>	Menjaga kewibawaan sebagai pribadi dosen	67	47
	Berusaha arif dalam mengambil keputusan	69	48
	Berusaha memberikan contoh yang baik dalam bersikap dan berperilaku	57	39

<b>Dimensi</b>	<b>Aspek yang di nilai</b>	<b>Jumlah Dosen</b>	<b>Persentase %</b>
	Satunya kata dan tindakan (selaras, tidak timpang)	56	39
	Kemampuan mengendalikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi	72	50
	Berusaha melaksanakan komunikasi yang baik	77	53
	Adil dalam memperlakukan rekan sejawat dan karyawan	58	40
	Adil dalam memperlakukan mahasiswa	88	61
<b>Kompetensi Sosial</b>	Kemampuan menyampaikan pendapat	56	39
	Kemampuan menerima kritik, saran, dan pendapat orang lain	55	38
	Mudah bergaul di kalangan rekan sejawat dan karyawan	57	39
	Mudah bergaul di kalangan mahasiswa	55	38
	Toleransi terhadap keberagaman di kampus	58	40

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa kompetensi dosen UIN Ar-Raniry perlu terus dilakukan peningkatan dan pengembangan guna dalam menciptakan lulusan yang bermutu. Kompetensi merupakan salah satu indikator dalam menilai kinerja. Dimana, semakin baik kompetensi dosen maka semakin baik pula kinerjanya. Tidak hanya itu, seorang dosen dikatakan berkinerja baik tidak terlepas dari penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Hal ini sangat penting dalam menunjang kinerja dosen.

Keterlibatan dosen UIN Ar-Raniry dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat masih dikategorikan sangat rendah dimana data dari Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LP2M) UIN Ar-Raniry, dari 486 dosen hampir 50 % dosen yang mengusulkan dan namun yang lulus bidang penelitian dan pengabdian

kepada masyarakat yang didanai kementerian pendidikan tinggi sangat sedikit. Hal ini dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.3  
Kinerja Dosen bidang penelitian dan pengabdian tahun 2018-2020

No	Tahun	Kinerja	Yang mengusulkan	Persentase (%)	Yang lulus/di danai	Persentase (%)
1.	2018	Penelitian	280	58	188	35
		Pengabdian masyarakat	90	19	30	6
2.	2019	Penelitian	300	62	128	26
		Pengabdian masyarakat	80	16	25	5
3.	2020	Penelitian	250	51	122	25
		Pengabdian masyarakat	100	21	12	2

Sumber : Dokumentasi LP2M UIN Ar-Raniry Tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa secara kualitas dan kuantitas dari tahun 2018 hingga 2020 kinerja dosen dari bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat masih dikategorikan rendah karena setengah dari jumlah dosen tetap telah mengusulkan namun sangat sedikit yang lulus dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang didanai. Hal ini dapat diketahui bahwa dosen belum mampu untuk bersaing dalam bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat secara nasional apalagi secara internasional. Dimana, kondisi ini menyebabkan rendahnya mutu dan kinerja dosen saat ini. Kinerja dosen yang baik juga dapat dilihat dari jumlah artikel ilmiah/karya ilmiah/karya seni/buku yang dihasilkan dalam suatu universitas. Adapun jumlah artikel ilmiah/karya ilmiah/karya seni/buku dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.4  
Jumlah artikel ilmiah/karya ilmiah/karya seni/buku dosen UIN Ar-Raniry

No	Jenis Karya	Jumlah judul yang dihasilkan		
		2018	2019	2020
1.	Buku tingkat internasional	1	4	3
2.	Buku tingkat nasional	14	34	15
3.	Jurnal ilmiah internasional	74	58	15
4.	Jurnal ilmiah terakreditasi DIKTI	115	224	294
5.	Karya sastra tingkat internasional	-	-	-
6.	Karya sastra tingkat nasional	-	1	-
7.	Karya seni tingkat internasional	-	1	-
8.	Karya seni tingkat nasional	-	1	-

Sumber : Dokumentasi E-Data pusat LP2M UIN Ar-Raniry Tahun 2020

UIN Ar-Raniry berdasarkan data di atas diketahui bahwa masih sangat sedikit jumlah artikel ilmiah/karya ilmiah/karya seni/buku yang dihasilkan dari tahun 2018 hingga 2020 baik secara nasional maupun internasional. Hal ini merupakan salah satu faktor rendahnya kinerja dosen dalam mengembangkan diri sehingga masih belum dapat bersaing dalam menghasilkan karya baik secara nasional maupun internasional. Dimana salah satu tuntutan untuk dosen saat ini harus membuat artikel ilmiah/karya ilmiah/karya seni/buku tingkat internasional dan nasional.

UIN Ar-Raniry dalam menghasilkan mutu lulusan yang setara dengan PTN lainnya memerlukan kinerja yang tinggi dari setiap tenaga pengajar (Dosen) sebagai anggota organisasi perguruan tinggi yaitu: (1) Melaksanakan visi dan misi, (2) Memimpin penyelenggaraan Tri Dharma 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.

Banyak faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja dosen di UIN Ar-Raniry Banda Aceh untuk meningkatkan mutu lulusannya. Faktor-faktor tersebut antara lain: budaya kerja dosen masih rendah, imbalan kerja (*reward*) yang tidak jelas, tingginya semangat kompetitif, kurangnya fasilitas, iklim kerja, gaya kepemimpinan atasan, kepuasan kerja dosen masih rendah, stres kerja dosen, dan sebagainya. 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.

Faktor pertama yang dibahas di dalam penelitian ini adalah faktor budaya kerja dosen. Budaya kerja memiliki kontribusi dalam membentuk perilaku anggota didalam organisasi tersebut dengan menanamkan nilai-nilai dan sikap para anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi mampu beroperasi ketika ada nilai yang diyakini bersama. Nilai-nilai itu akan membimbing perilaku anggotanya disetiap proses aktivitasnya. Budaya kerja lebih menekankan pada sistem nilai bersama (*sharing values*) yang tumbuh dan berkembang dalam sebuah organisasi yang dijadikan acuan seluruh anggota sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Nilai-nilai (*values*) merupakan prinsip sosial, tujuan dan standar yang dianut dalam suatu budaya.

Budaya Organisasi merupakan salah satu strategi untuk memotivasi dosen untuk mencapai kinerja yang maksimal, karena budaya kerja yang baik dengan sendirinya akan memberikan pengaruh yang baik bagi masing-masing individu dalam lingkungan organisasi baik dari tingkat bawah sampai tingkat atas untuk mewujudkan tujuan bersama. Setiap instansi mempunyai budaya kerja sendiri baik dari dimensi konsep, perilaku maupun fisik-material. Universitas sebagai lembaga pendidikan mengembangkan budaya kerja yang positif bagi warga kampus. Budaya kerja akan memberi arah (*direction*) kepada warga kampus, tak terkecuali dosen, untuk mencapai tujuan yang tercermin dalam visi dan misi suatu organisasi (Depdiknas, 2003).

Budaya kerja dapat mempengaruhi cara dosen berperilaku, orientasinya terhadap tugas, cara bermitra dengan teman sejawat, dan cara memandang masa depan dengan wawasan yang ditentukan oleh norma, nilai dan kepercayaannya. Norma, nilai dan kepercayaan setiap individu pada suatu organisasi menjadi suatu budaya di organisasi tersebut. Budaya kerja yang kuat akan membantu lembaga pendidikan dalam memberikan kepastian kepada seluruh dosen untuk berkembang bersama guna menciptakan kinerja yang baik dan berorientasi terhadap tercapainya keberhasilan pendidikan di sebuah lembaga. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bustomi (2011) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung budaya kerja terhadap kinerja sebesar 7,90 %. Pengaruh tidak langsung melalui budaya kerja terhadap kinerja sebesar 2,50 %, dan melalui motivasi kerja sebesar 12,50 %. Dengan demikian pengaruh totalnya sebesar 22,90 %.

Menurut Kythreotis (2010:107) budaya kerja adalah kepribadian suatu organisasi dalam melaksanakan peran dan tugasnya sesuai dengan keyakinan, nilai dan norma dalam organisasi. Dampak negatif yang ditimbulkan jika dosen tidak mengikuti budaya kerja yang ada yaitu: (1) dosen tidak mampu bekerja sama dengan teman dosen lainnya, (2) dosen tidak memiliki rasa kekeluargaan terhadap tempat ia bekerja, (3) tidak ada rasa kekeluargaan dan saling menghormati sesama dosen, dan (4) kurangnya disiplin dosen. Sedangkan dampak positif yang ditimbulkan dari dosen yang mengikuti budaya kerja yaitu: (1) dosen mampu bekerja sama dengan rekan dosen lainnya, (2) dosen memiliki rasa kekeluargaan terhadap instansi tempat ia bekerja, (3) saling menghormati sesama dosen, dan (4) disiplin terhadap aturan-aturan yang berlaku di lingkungan organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja dosen adalah imbalan kerja. Menurut Hasibuan (2003: 54) Imbalan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang yang diterima oleh karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung sebagai kompensasi atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Pemberian imbalan merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan prestasi kerja dosen sebagai balas jasa untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Imbalan kerja merupakan sesuatu yang diterima sebagai pengganti kontribusi seseorang terhadap instansi tempat ia bekerja.

Pemberian imbalan kerja dalam dunia pendidikan merupakan bentuk penghargaan yang diberikan instansi kepada dosen sebagai balas jasa atas kontribusi yang dosen berikan kepada instansi, selanjutnya imbalan (kompensasi) adalah

pemberian kepada dosen dengan pembayaran sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.

Rivai (2009:781) mengemukakan bahwa imbalan (kompensasi) merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Secara garis besar program kompensasi dapat dibagi menjadi 2 (dua) kelompok besar, yaitu berdasarkan bentuk kompensasi dan cara pemberiannya, berdasarkan bentuknya kompensasi dibagi atas kompensasi finansial (*financial compensation*) dan kompensasi non finansial (*non-financial compensation*), sedangkan menurut cara pemberiannya kompensasi dapat dibagi 2 (dua) yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Dampak negatif yang ditimbulkan jika dosen tidak puas dengan imbalan kerja yang ia terima yaitu: (1) dosen tidak puas dengan gaji yang ia terima, (2) dosen tidak memiliki rasa semangat dan tanggungjawab terhadap pekerjaan lembur yg harus ia lakukan, (3) tidak ada keinginan yang kuat dalam bekerja agar mendapatkan insentif tambahan, (4) tidak memanfaatkan dengan maksimal fasilitas kerja yang ada, dan (5) tidak semangat mengikuti promosi jabatan dilingkungan kampus. Sedangkan dampak positif yang ditimbulkan dari dosen yang puas dengan imbalan kerja yang ia terima yaitu: (1) dosen senang dan puas dengan gaji yang ia terima, (2) dosen memiliki rasa semangat dan tanggungjawab terhadap pekerjaan lembur yg harus ia lakukan, (3) dosen memiliki keinginan yang kuat dalam bekerja agar mendapatkan insentif tambahan, (4) dosen memanfaatkan dengan maksimal fasilitas kerja yang ada, dan (5) dosen bersemangat mengikuti promosi jabatan di lingkungan kampus.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja dosen adalah kepuasan kerja. 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 perpindahan dosen dapat diminimalisir.

Ivancevich (2009: 106) mengatakan kepuasan kerja mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seorang yang tidak puas 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. Kepuasan kerja yang tinggi 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 konsiderasinya 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 merupakan 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 begitu besar 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.

Kepuasan kerja semakin terasa penting dalam lingkup organisasi, sejalan dengan pendapat Amstrong (2006:264) yang menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) mengacu pada sikap dan perasaan yang dimiliki seseorang mengenai pekerjaan mereka. Sikap positif dan menyenangkan terhadap pekerjaan mengindikasikan kepuasan kerja. Ketidakpuasan kerja diindikasikan dengan sikap negatif dan sikap tidak menyenangkan terhadap pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Solichin (2013) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh para guru berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya dengan koefisien parameter sebesar 0,599. Dengan demikian, hipotesis H1 dalam penelitian ini diterima. Stres kerja yang dirasakan oleh

para guru berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerjanya dengan koefisien parameter sebesar 0,307.

Mathis dan Jackson (2016: 121) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang 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 pekerjaannya secara keseluruhan mampu meningkatkan kebutuhannya. 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 dikampus, dan (5) tidak memperdulikan 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 dalam instansi, (2) dosen menyukai pekerjaan yang dijalankannya, (3) selalu bersyukur akan gaji yang diterima, (4) selalu menjaga komunikasi dengan rekan kerja dikampus, dan (5) selalu mentaati peraturan yang ada di instansi dengan rasa senang atau merasa tidak adanya sistem pengawasan di lingkungan kampus.

Selain faktor budaya kerja, imbalan kerja dan kepuasan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja dosen adalah stres kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Umam (2010: 343) yang menyatakan stres adalah keadaan yang bersifat internal, yang bisa

disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) atau lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stresor adalah penyebab stres, yakni apa saja kondisi lingkungan tempat tuntutan fisik dan emosional pada seseorang.

Beratnya tuntutan tugas menyebabkan dosen mengalami rasa bosan, jenuh dan juga mengakibatkan stres. Dosen akan cenderung mengalami stres apabila kurang mampu beradaptasi keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada didalam maupun kenyataan yang ada di luar dirinya. Segala macam bentuk stres, pada dasarnya disebabkan oleh kurang mengertinya manusia akan keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya keseimbangan fisik, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri dosen berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi tidak percaya diri dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

Stres merupakan faktor fisik, kimiawi dan emosional yang dapat menyebabkan tekanan pada tubuh atau mental serta dapat menjadi faktor tumbuhnya penyakit. Dalam arti yang positif stres dapat menimbulkan motivasi untuk berbuat sesuatu yang bermanfaat. Namun, apabila stres ini tidak dikelola dengan baik dan tidak benar akan menimbulkan akibat-akibat buruk yang membahayakan. Akibatnya bukan hanya pada tubuh, tetapi juga akan berakibat pada mental terlebih berakibat buruk pada kejiwaan



atau membahayakan individu karena diakibatkan oleh pekerjaan yang dapat mengancam keselamatan seseorang. Bahaya stres diakibatkan juga karena kondisi kelelahan kerja yang akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja. Pada dasarnya kelelahan kerja juga akan sangat mempengaruhi kinerja sebagai dosen akan berdampak kepada peserta didik, karena dosen akan merasa konsentrasinya hilang untuk mengajar.

Rizal (2013) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa stres kerja yang didasarkan pada gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku berpengaruh negatif terhadap kinerja dosen. Semakin tinggi intensitas stres kerja seseorang dosen yang terlihat dari gejala fisiologis, psikologis dan gejala perilaku, semakin rendah kinerja dosen tersebut. Robbins (2007:793) menjelaskan stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya. Untuk itu dosen perlu mengelola stres kerja supaya stres tidak berdampak negatif pada dirinya. Adapun solusi terbaik agar dosen terhindar dari stres yaitu: (1) dosen harus mampu manajemen waktu, (2) dosen bersedia memaafkan, (3) dosen menjaga pola hidup sehat, dan (4) dosen memperbaiki persepsi.

Berkaitan dengan budaya kerja yang belum kondusif, pemberian imbalan kerja yang belum sesuai, perlunya bukti kepuasan kerja dan tingginya stres kerja dosen mempengaruhi kinerja dosen sebagai tenaga pengajar di UIN Ar-Raniry Banda Aceh, maka diperlukan suatu penelitian atau survey kausal dengan pendekatan analisis jalur yang berkaitan dengan budaya kerja, imbalan kerja, kepuasan kerja, pengelolaan stres kerja terhadap kinerja dosen di UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Memperhatikan adanya pengaruh antar variabel yang saling mempengaruhi maka perlu dilakukan penelitian

mengenai kinerja dosen. Penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana ke 4 (empat) faktor 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 dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Hal ini mendorong pelaksanaan penelitian ini dengan judul “Pengaruh budaya organisasi, imbalan kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja dosen UIN Ar-Raniry Banda Aceh”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, kinerja dosen pada UIN Ar-Raniry Banda Aceh 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 budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dosen UIN Ar-Raniry Banda Aceh?; (2) apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dosen UIN Ar-Raniry Banda Aceh?; (3) apakah ada pengaruh imbalan kerja terhadap kepuasan kerja dosen UIN Ar-Raniry Banda Aceh?; (4) apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap stres kerja dosen UIN Ar-Raniry Banda Aceh?; (5) apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap stres kerja dosen UIN Ar-Raniry Banda Aceh?; (6) apakah ada pengaruh imbalan kerja terhadap stres kerja dosen UIN Ar-Raniry Banda Aceh?; (7) apakah ada pengaruh kemampuan terhadap stres kerja dosen UIN Ar-Raniry Banda

Aceh?; (8) apakah ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja dosen UIN Ar-Raniry Banda Aceh?; (9) apakah ada pengaruh imbalan kerja terhadap kinerja dosen UIN Ar-Raniry Banda Aceh?; (10) apakah ada pengaruh kemampuan terhadap kinerja dosen UIN Ar-Raniry Banda Aceh?; (11) apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen UIN Ar-Raniry Banda Aceh?; (12) apakah ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja dosen UIN Ar-Raniry Banda Aceh?.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja dosen seperti yang diuraikan dalam latar belakang dan identifikasi masalah, maka dipandang perlu untuk melakukan pembatasan masalah. Karena mempertimbangkan permasalahan yang sangat luas, efisien pelaksanaan penelitian dan kedalaman pengkajian dari masalah penelitian ini maka masalah penelitian ini dibatasi pada ruang lingkup kinerja dosen UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Dimana, faktor ini merupakan faktor yang sangat penting untuk dikaji dan diketahui agar dijamin kinerja dosen UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Kinerja dosen dalam penelitian ini dibatasi pada segala hasil kerja dari segala aktivitas yang dilakukan oleh dosen dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya untuk menunjang tri dharma perguruan tinggi yang meliputi: Pendidikan dan Pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan kegiatan penunjang lainnya. Hal ini sesuai dengan kinerja dosen di perguruan tinggi berdasarkan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional (2017:7) dapat dilihat pada beban kerja dosen atau sering dikenal dengan kegiatan tri dharma perguruan tinggi dengan melaksanakan 4 (empat) kegiatan: (1) pendidikan dan pengajaran; (2) Penelitian; (3) pengabdian kepada masyarakat; (4) kegiatan penunjang.

Adapun pemilihan budaya kerja karena mengingat budaya kerja merupakan nilai-nilai dalam suatu organisasi dimana nilai itu akan menentukan kualitas maupun kinerja para dosen khususnya di UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Hal ini sejalan dengan penelitian Hatalea (2014) apabila para dosen dapat menerapkan budaya kerja yang produktif atau budaya kerja positif maka dapat dipastikan dapat meningkatkan kinerja dosen. Namun, sebaliknya apabila budaya kerja negatif maka akan terjadi permasalahan-permasalahan yang berdampak pada penyelesaian tugas dan kinerja dosen tersebut. Selain itu, apabila tidak mempunyai budaya maka akan dipandang negatif oleh rekan kerja, teman dan masyarakat.

Selanjutnya, faktor lain yang memengaruhi kinerja dosen adalah imbalan kerja dimana apabila dosen mendapatkan imbalan yang sesuai dari rektor dan pimpinan-pimpinan fakultas dan program studi menyebabkan kinerja dosen tersebut menjadi optimal. Agar memiliki kinerja yang optimal maka dosen harus bekerja sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat mencapai kepuasan dalam bekerja tetap terjaga dengan baik. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaan. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu untuk meningkatkan kebutuhannya. Dengan perasaan puas terhadap hasil yang telah dicapai ini akan membuat kinerjanya semakin baik. Selain itu, faktor lainnya adalah stress kerja, dimana karena terlalu banyak beban yang diberikan seperti rangkap jabatan dan tugas-tugas tambahan lainnya yang diberikan menyebabkan dosen tidak dapat berkerja dengan baik. Dosen cenderung stress apabila tidak mampu beradaptasi keinginan dengan kenyataan yang ada. Sehingga akan mengalami frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah. Maka, diperlukan pengelolaan stress yang baik untuk

menekan stress pada dosen. Dengan pengelolaan stress yang baik maka akan berdampak pada kinerja yang baik pula. Namun, sebaliknya apabila stress tidak dikelola dengan baik maka akan memperburuk kinerjanya.

Berdasarkan alasan di atas, penelitian ini mencoba mengalisis dalam satu kerangka paradigma penelitian pada 5 (lima) variabel. Penelitian ini dibatasi hanya meneliti variabel budaya organisasi, imbalan kerja, kepuasan kerja, stress kerja, dan kinerja dosen. Sehubungan dengan variabel penelitian, peneliti akan meneliti pengaruh budaya organisasi, imbalan kerja terhadap kepuasan kerja. Pengaruh budaya organisasi, imbalan kerja terhadap pengelolaan stress kerja. Selain itu peneliti juga meneliti Pengaruh budaya organisasi, imbalan kerja, kepuasan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja dosen UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Dengan demikian, variabel eksogenusnya terdiri dari budaya kerja dan imbalan kerja, sedangkan untuk variabel endogenusnya adalah kepuasan kerja, stress kerja dan kinerja dosen.

#### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah yang sudah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dosen UIN Ar-Raniry Banda Aceh?
2. Apakah imbalan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dosen UIN Ar-Raniry Banda Aceh?
3. Apakah budaya kerja berpengaruh langsung terhadap stress kerja dosen UIN Ar-Raniry Banda Aceh?

4. Apakah imbalan kerja berpengaruh langsung terhadap stress kerja dosen UIN Ar-Raniry Banda Aceh?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen UIN Ar-Raniry Banda Aceh?
6. Apakah imbalan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen UIN Ar-Raniry Banda Aceh?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen UIN Ar-Raniry Banda Aceh?
8. Apakah stress kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen UIN Ar-Raniry Banda Aceh?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan di atas, tujuan penelitian yang ingin didapat dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung:

1. Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dosen UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Imbalan kerja terhadap kepuasan kerja dosen UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Budaya organisasi terhadap stress kerja dosen UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
4. Imbalan kerja terhadap stress kerja dosen UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
5. Budaya organisasi terhadap kinerja dosen UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
6. Imbalan kerja terhadap kinerja dosen UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
7. Kepuasan kerja terhadap kinerja dosen UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
8. Stress kerja terhadap kinerja dosen UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini dapat memberi manfaat dalam berbagai aspek baik dilihat dari kepentingan secara teoritis maupun untuk kepentingan secara praktis.

### **1.6.1 Secara Teoretis**

Hasil penelitian ini secara teoretis diharapkan menjadi sumbangsih atau minimal sebagai bahan pengembangan ilmu yang relevan dengan kajian penelitian ini, khususnya di bidang manajemen pendidikan terutama aspek kinerja, budaya kerja, imbalan kerja, kepuasan kerja dan stress kerja. Proses dan hasil penelitian ini didasari oleh teori-teori budaya organisasi, imbalan kerja, kepuasan kerja dan stress kerja di bidang pendidikan pada kinerja dosen UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Oleh karena itu diharapkan dapat mengembangkan atau minimal membuktikan teori-teori yang sudah ada. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan masukan kepada lembaga-lembaga penyelenggara sistem pendidikan terutama ditingkat PTN. Serta dapat menemukan informasi dan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya tentang pengaruh budaya organisasi, imbalan kerja, kepuasan kerja, stress kerja terhadap kinerja dosen.

### **1.6.2. Secara Praktis**

Pihak yang diharapkan mendapatkan manfaat praktis dari penelitian ini dalam rangka menghadapi permasalahan adalah:

#### **1. Seluruh Pimpinan di UIN Ar-Raniry Banda Aceh**

Hasil Penelitian ini dapat membantu pimpinan UIN Ar-Raniry mengevaluasi, mengawasi seluruh kegiatan kampus, mencari penyelesaian masalah yang dihadapi di PTN UIN Ar-Raniry dalam meningkatkan mutu/kinerja ketua prodi

dan dosen, serta menjadi pertimbangan dalam pengambilan kebijakan, sebagai masukan dalam pengembangan karir dosen ke depan selaku penanggung jawab kinerja dosen UIN Ar-Raniry dalam mencapai visi dan misi PTN yang telah ditetapkan.

## **2. Ketua prodi dan dosen di UIN Ar-Raniry Banda Aceh.**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu mengembangkan pemikiran bagi dosen pada UIN Ar-Raniry Banda Aceh sebagai masukan dalam pertimbangan untuk kebijaksanaan oleh PTN dalam rangka meningkatkan usaha untuk mencapai visi dan misi PTN yang telah ditetapkan yang berkaitan dengan masalah budaya organisasi, imbalan kerja, kepuasan kerja, stress kerja, kinerja, pada UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Bagi ketua program studi UIN Ar-Raniry Banda Aceh sebagai bahan untuk membina kinerja, perilaku kepemimpinan pada diri pemimpin tingkat operasional dan juga pada diri sendiri dalam mengelola sumber daya yang ada. Sebagai bahan masukan dalam mempersiapkan, memilih, mengangkat dan sumber daya manusia yang mengabdikan di satuan pendidikan agar sejak diangkat hingga pemberhentian kelak tetap memiliki kinerja yang tinggi. Tenaga-tenaga kependidikan yang sedang dan akan mempersiapkan diri menjadi pimpinan lembaga pendidikan sebagai bahan masukan agar sejak dini membekali diri sejumlah kompetensi dan sikap yang dapat membuat diri kelak sebagai pemimpin yang memiliki kinerja tinggi terhadap lembaga dan tugas yang diemban. Serta referensi bagi ketua program studi dan dosen dalam memperdayakan dosen untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai visi misi PTN, sebagai referensi bagi rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh dalam memperdayakan dosen untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja, dan sebagai bahan evaluasi dan umpan balik keefektifan kerja dan sebagai tolak ukur dalam meningkatkan kinerja dosen.



## 2. Peneliti Lain

Bagi peneliti lain sebagai masukan dan pertimbangan dalam mengkaji masalah-masalah yang relevan dengan masalah penelitian ini. Selain itu juga, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan kontribusi bagi *stakeholder* pendidikan dan peneliti selanjutnya untuk dapat menyelesaikan permasalahan tentang kinerja dosen dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

