

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumberdaya manusia adalah unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya organisasi. Perkembangan sumberdaya manusia yang terjadwal serta berkelanjutan adalah kebutuhan yang mutlak terutama buat masa depan organisasi. Pada syarat lingkungan tersebut, manajemen dituntut buat mengembangkan cara baru agar bisa mempertahankan dosen pada produktivitas yang tinggi dan mengembangkan potensi supaya mampu memberikan kontribusi maksimal di organisasi (Laia, 2022).

Perguruan tinggi adalah salah satu sistem pendidikan nasional di Indonesia eksistensi perguruan tinggi sebagai pilar utama buat melahirkan sumberdaya manusia berkualitas yang mampu membawa perubahan-perubahan pada rakyat. program kampus merdeka serta merdeka belajar yang dicanangkan oleh pemerintah saat ini adalah gerakan pembaharuan serta sebagai momentum peningkatan kualitas lulusan perguruan tinggi. program kampus merdeka ini memang sudah lama diterapkan di negara - negara maju serta baru saat ini diterapkan di Indonesia menjadi bentuk upaya pemerintah dalam menghadapi perubahan tren globalisasi yang sangat cepat (Suprayetno, 2021). Dosen menjadi tenaga pengajar serta pembimbing di perguruan tinggi memegang peranan yang sangat strategis, di mana keberadaannya tak hanya memilih kualitas lulusan serta proses pembelajaran, melainkan pula kualitas perguruan tinggi itu sendiri (Wilkins, 2015). Sebaik apapun program pendidikan yang dicanangkan, Bila tak didukung oleh para dosen yang mempunyai kinerja serta kualitas tinggi, maka akan berakhir di hasil yang tidak memuaskan. Dosen - dosen profesional dan bermutu tinggi di

perguruan tinggi akan dapat merumuskan program serta kurikulum yang selalu *update* sesuai dengan perubahan lingkungan sehingga bisa menjamin lahirnya lulusan - lulusan yang berprestasi serta berkualitas Istimewa (Pratiwi & Santosa, 2019).

Kinerja dosen sangat menarik diangkat pada suatu kajian dikarenakan banyak sekali pertimbangan yang sangat fundamental baik itu dosen menjadi kunci pada keberhasilan proses belajar mengajar di perguruan tinggi, dosen tak hanya memberikan ilmu pada mahasiswa namun dosen juga memberi contoh sikap, ucapan serta perilaku kepribadian dan perilaku sosial pada masyarakat baik civitas akademik juga rakyat pada umumnya dalam melakukan dedikasi pada masyarakat, dan kualitas mengajar dosen bukan sesuatu yang sudah cukup dihasilkan melalui pendidikan formal tetapi harus tetap dikembangkan melalui berbagai kegiatan baik meneliti maupun menghasilkan kajian-kajian ilmiah dalam menaikkan kualitas profesi sebagai dosen, kinerja dosen pula sangat dipengaruhi oleh kompetensi profesionalnya sehingga akan dapat menciptakan kinerja, baik bagi dirinya juga institusi secara menyeluruh, dosen pula wajib mempunyai kompetensi akademik, kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian serta sosial, sertifikat pendidik, sehat rohani dan jasmani sehingga bisa mewujudkan tujuan pendidikan nasional secara menyeluruh dan mempunyai kualitas yang baik (Undang - Undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen).

Peningkatan kinerja adalah salah satu usaha yang dilakukan oleh setiap organisasi baik swasta juga instansi pemerintah pada usaha mencapai tujuannya. Keberhasilan usaha tersebut ditentukan oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang paling krusial ialah tenaga kerja atau pegawai (Mahtub, 2007). Kinerja merupakan hasil kerja yang bisa dicapai oleh seorang atau sekelompok orang

pada suatu organisasi baik secara kuantitatif juga kualitatif, sesuai dengan wewenang serta tugas tanggung jawab masing - masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara sah, tak melanggar aturan dan sesuai dengan norma maupun etika (Moeheriono, 2017). Kinerja pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi juga akan meningkat dan begitu juga sebaliknya. Kinerja organisasi tidak akan optimal tanpa dukungan kinerja pegawai. Kinerja organisasi pada hakikatnya berasal dari persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh karyawan.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Khairun (FEB-UNKHAIR). FEB memiliki 3 program studi yakni, Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan. Berdasarkan data awal yang diperoleh oleh peneliti dari Kasubag Umum Dan Kepegawaian Fakultas Ekonomi dan Bisnis memiliki jumlah dosen sebanyak 102 orang yang terdiri dari PNS berjumlah 84 orang, P3K berjumlah 11 dan Kontrak berjumlah 7 orang.

Tabel 1.1
Jabatan Fungsional Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

No	Jenjang Akademik	Jumlah	Status Pegawai	Jumlah
1.	Asisten Ahli	25	PNS	90
2.	Lektor	51	P3K	11
3.	Lektor Kepala	23	Kontrak	7
4.	Guru Besar	3		
5.	Tenaga Pengajar	6		
Jumlah		108 Orang	Jumlah	108 Orang

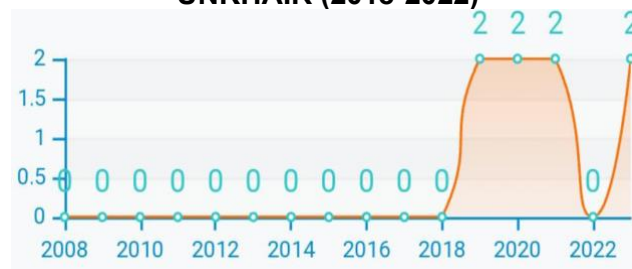
Sumber: Kasubag Umum dan Kepegawaian FEB-UNKHAIR (2023)

Hasil observasi di lapangan, kinerja dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis menjadi krusial karena kedudukan mereka yang sangat strategis dalam menentukan mutu pendidikan tinggi. Sebagai tenaga kependidikan, dosen

memiliki pengaruh langsung terhadap proses belajar, kualitas lulusan, dan daya saing keluaran akademik. Namun, dalam beberapa kasus, ada tantangan terkait kualitas kinerja dosen yang perlu diperhatikan juga terkait dengan kurangnya sumberdaya atau dukungan yang memadai untuk meningkatkan kualitas kinerja dosen. Selain itu dosen juga mendapat tugas untuk melakukan bimbingan akademik maupun skripsi yang terus bertambah setiap tahunnya sehingga membuat dosen merasa kesulitan dalam mengatur jadwal mengajar, waktu bimbingan akademik, maupun skripsi dengan jumlah mahasiswa yang setiap tahunnya bertambah.

Kinerja dosen bisa diukur berdasarkan perguruan tinggi, yakni pengajaran, dan penelitian. Ditinjau pada sudut pandang bidang pengajaran di FEB-UNKHAIR ada masalah. Namun jika ditinjau pada sudut pandang publikasi masih relatif rendah. Berdasarkan data dari Sebagian peneliti di FEB-UNKHAIR, jumlah peneliti selama beberapa tahun terakhir sebagai berikut:

Gambar 1.1
Grafik Jumlah Publikasi Jurnal Penelitian Dosen Prodi Manajemen FEB-UNKHAIR (2018-2022)

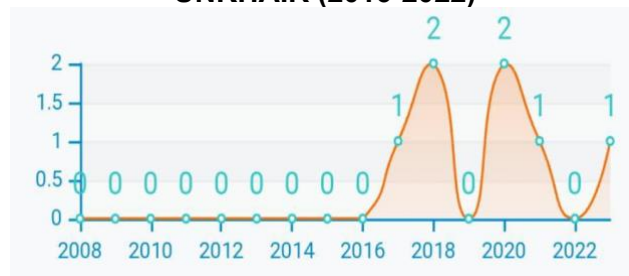


Sumber: SINTA (2023)

Berdasarkan gambar 1.1 di atas, bahwa grafik jumlah publikasi jurnal penelitian oleh dosen Program Studi Manajemen FEB-UNKHAIR dari tahun 2018 hingga 2022 menunjukkan pola yang menarik. Pada tahun 2018, 2019, dan 2020, terdapat konsistensi dengan 2 publikasi setiap tahunnya, menandakan kinerja

yang stabil dalam penelitian. Namun, terjadi penurunan pada tahun 2021 dengan tidak adanya publikasi, bisa jadi disebabkan oleh faktor-faktor seperti perubahan fokus penelitian atau kendala eksternal. Meskipun demikian, pada tahun 2022, kembali terlihat peningkatan dengan 2 publikasi, menunjukkan potensi untuk pemulihan dan peningkatan kembali dalam aktivitas penelitian.

Gambar 1.2
Grafik Jumlah Publikasi Jurnal Penelitian Dosen Prodi Akuntansi FEB-UNKHAIR (2016-2022)



Sumber: SINTA (2023)

Berdasarkan gambar 1.2 di atas Grafik jumlah publikasi jurnal penelitian oleh dosen Program Studi Akuntansi (FEB-UNKHAIR) dari tahun 2016 hingga 2022 menunjukkan pola yang bervariasi. Pada tahun 2016 dan 2019, tidak ada publikasi yang tercatat, kemudian terjadi peningkatan pada tahun 2017 dengan 1 publikasi, diikuti dengan lonjakan pada tahun 2018 dan 2020 masing-masing dengan 2 publikasi. Meskipun ada sedikit penurunan pada tahun 2021 dengan 1 publikasi, namun angka tersebut tetap menunjukkan kontribusi yang berkelanjutan dari para dosen dalam menghasilkan penelitian yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu akuntansi. Pada tahun 2022, terdapat kembali 1 publikasi, menandakan konsistensi dalam upaya pengembangan pengetahuan dan kontribusi intelektual dari dosen Prodi Akuntansi FEB-UNKHAIR.

Gambar 1.3
Grafik Jumlah Publikasi Jurnal Penelitian Dosen Prodi Ekonomi
Pembangunan FEB-UNKHAIR (2022)



Sumber: SINTA (2023)

Berdasarkan gambar 1.3, Meskipun hanya satu publikasi yang tercatat pada tahun tersebut, hal ini menunjukkan bahwa dosen dalam program studi tersebut tetap aktif dalam menghasilkan pengetahuan baru melalui karya ilmiah mereka.

Menurut Rasdini, *et al* (2014), Institusi pendidikan dituntut memiliki keunggulan bersaing baik pada hal kualitas pelayanan serta fasilitas pendidikan, kualitas lulusan juga kualitas sumber daya manusia yang profesional. Dosen memegang peranan krusial, untuk itu institusi pendidikan tinggi mampu membentuk kondisi yang bisa mendorong dosen agar bisa mengembangkan kemampuan yang dimiliki secara optimal. agar mampu mencapai hal tersebut, banyak faktor yang berpengaruh di antaranya imbalan yang diperolehnya, kepuasan kerja serta iklim organisasi menjadi pemberi pelayanan. peran dosen sangat mempengaruhi terciptanya lulusan mahasiswa yang berkualitas. peran dari dosen dalam upaya mendukung tujuan itu tak terlepas dari iklim organisasi yang terdapat di institusi pendidikan itu sendiri.

Menurut Ningtias dan Sunuharyo (2018:21) berkata “Iklim organisasional sangat penting untuk diperhatikan karena terkait keberlangsungan hidup organisasi tadi”. dari Gilmer (2015) mendefinisikan Iklim organisasional adalah ciri tertentu yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dan

mempengaruhi tingkah laku manusia di dalam organisasi tersebut. ciri yang dimaksud adalah bahwa iklim organisasional tak hanya mempengaruhi tingkah laku individu - individu pada organisasi, namun pula bagaimana organisasi tersebut berinteraksi dengan yang lain.

Iklim organisasional yang dirasakan dosen di Fakultas Ekonomi dan bisnis adalah pada kepemimpinan dari pimpinan kampus dapat memainkan peran besar dalam membentuk iklim organisasional misalnya, fokus pada pendidikan inklusif dan penelitian dapat membentuk budaya kampus yang khas. Selain itu fokus kampus pada pengembangan akademik dan penelitian juga memainkan peran dalam membentuk iklim organisasional. Institut dengan penekanan pada riset mungkin memiliki iklim yang berbeda dibandingkan dengan yang lebih berorientasi pada pengajaran.

Dari beberapa penelitian terkemuka menunjukkan adanya perbedaan dari hasil riset (*research gap*) penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pakpahan, (2021) iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Politeknik Unggul LP3M Medan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Mayasari, *et al.* (2018) yang menunjukkan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian tersebut terbantah oleh temuan Pratama dan Pasaribu (2020) menemukan bahwa iklim organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja ialah komitmen organisasional menjadi faktor penting yang memberikan sejauh mana tingkat loyalitas seorang dosen terhadap organisasi serta sejauh mana seorang dosen tersebut menunjukkan rasa mempunyai terhadap keberhasilan serta kemajuan organisasi

tempatya bekerja. Dosen dengan komitmen organisasional yang tinggi lebih cenderung mempunyai dorongan buat mempertahankan pekerjaannya serta menunjukkan hasil kerja yg lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang mempunyai komitmen organisasional yang rendah (Metria dan Riana, 2018). menurut akbar, *et al* (2017), setidaknya ada tiga hal yang menandakan seorang dosen mempunyai komitmen organisasional yang tinggi, yakni adanya rasa percaya yang kuat serta penerimaan dosen terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi, adanya harapan dosen buat melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi, serta adanya impian yang kuat buat mempertahankan keanggotaannya pada suatu organisasi.

Komitmen organisasional yang terjadi pada dosen di Fakultas ekonomi dan bisnis rendahnya keterikatan dan dedikasi terhadap tujuan dan nilai-nilai Fakultas. Sehingga hal ini berpengaruh pada beban kerja yang tinggi dapat memberikan tekanan tambahan pada dosen, sementara itu kurangnya penghargaan, terjadinya konflik antar staf juga dapat merugikan komitmen sehingga berpengaruh pada motivasi mereka. Selain itu, ketidakjelasan dalam kebijakan organisasional dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan dapat menciptakan ketidakpastian sehingga dapat mempengaruhi rasa ketidakpercayaan dan komitmen. Selain itu juga masalah terkait implementasi fungsi penasehat akademik (PA) juga terlihat hanya sebagai pemenuhan sisi administrasi yakni penandatanganan kartu rencana studi (KRS) mahasiswa bahkan ada yang hanya ditandatangani oleh ketua program studi karena ketidakhadiran dosen PA. Terkait dengan publikasi riset dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di jurnal ilmiah juga masih terlihat masih sangat minim sebagaimana terlihat pada publikasi hasil riset di Sinta Kemendikbud. Beberapa permasalahan tersebut menimbulkan bahwa

komitmen organisasional yang dirasakan dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis belum maksimal.

Dari beberapa penelitian terkemuka menunjukkan adanya perbedaan dari hasil riset (*research gap*) komitmen organisasional yang tinggi akan meningkatkan kinerja. Penelitian oleh Metria, *et al* (2018), yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Pratama, *et al* (2017). Di sisi lain, penelitian serupa juga telah dilakukan sebelumnya oleh Manery, *et al.* (2018), namun menemukan hasil yang berbeda di mana komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam konteks penelitian ini, kepuasan kerja berperan dalam memediasi pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai, di mana dosen dengan Iklim organisasi yang baik merupakan fondasi atau modal awal yang dapat digunakan untuk mempengaruhi perilaku setiap anggota organisasi sehingga bisa mengembangkan nilai yang khas dari setiap dosen. Menurut As'ad (2008), pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung bagaimana orang tersebut menilai aspek-aspek tersebut. Aspek pekerjaan seperti gaji, promosi, kondisi kerja, rekan kerja dan pengawasan yang dianggap tepat. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan apabila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan tersebut yang sesuai dengan Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung bagaimana orang tersebut menilai aspek-aspek tersebut. Aspek pekerjaan seperti

gaji, promosi, kondisi kerja, rekan kerja dan pengawasan yang dianggap tepat dengan kemauan individu karyawan (Idris, 2013).

Pada institusi perguruan tinggi, Wang (2006) berpendapat bahwa faktor kepuasan kerja dosen merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh organisasi perguruan tinggi karena faktor ini mampu mempengaruhi kualitas kinerja dosen dalam hal pengajaran, selain penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dosen merupakan suatu faktor penting yang memberikan pengaruh bagi kinerja dosen karena faktor ini bukan hanya sekedar sebagai adanya semangat dan kegairahan dalam bekerja tetapi juga dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi di perguruan tinggi.

Budiman, *et al.* (2014) memaparkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan meliputi perasaan puas terhadap beberapa hal sebagai berikut: (1) gaji; (2) kesempatan promosi; (3) supervisi; (4) rekan kerja; serta (5) kondisi kerja. Prasetio, *et al* (2017) menjelaskan bahwa apabila karyawan merasa puas, maka dosen tersebut akan berkontribusi lebih dalam organisasi sebagai bentuk balas budi karena telah diperlakukan baik oleh organisasi.

Kepuasan kerja juga menjadi permasalahan hal ini berdampak pada sikap positif dosen terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan penghargaan yang disediakan atas pekerjaannya. Namun kepuasan kerja mempunyai dampak terhadap produktivitas kerja perputaran pegawai, absensi/ketidakhadiran dan dampak lainnya, seperti kesehatan fisik, dan mental.

Hasil penelitian yang membuktikan ada *gap research*, kepuasan kerja yang tinggi pada gilirannya dapat memotivasi seorang untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Riyadi, *et al.* (2017); Mayasari *et al.* (2018); Jufrizen *et al.* (2022) dan Pratama, *et al* (2017). Yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, ada hasil penelitian Sembiring, *et al* (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adanya *research gap* di atas memberikan kesempatan pada penulis untuk menghadirkan faktor yang mempengaruhi kinerja dosen yaitu kepuasan kerja sebagai mediasi. Kepuasan kerja adalah sejauh mana dosen merasa puas dengan pekerjaan mereka. Ini berarti bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai perantara dalam hubungan antara iklim organisasional dan komitmen organisasional dengan kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Dan juga pada penelitian sebelumnya belum banyak yang meneliti kepuasan kerja sebagai variabel mediasi ini akan terjadi pengaruh langsung dan tidak langsung serta pengujian ini juga dilakukan pada waktu dan objek yang berbeda.

Berdasarkan uraian dan penjelasan dari beberapa referensi, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh Iklim Organisasional dan dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Dosen dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun dari uraian latar belakang di atas maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah iklim organisasional berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis?
3. Apakah iklim organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis?
4. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis?
6. Apakah iklim organisasional berpengaruh terhadap kinerja dosen dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis?
7. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun dari uraian rumusan masalah di atas maka tujuan penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji apakah iklim organisasional berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
2. Untuk menguji apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

3. Untuk menguji apakah iklim organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
4. Untuk menguji apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
5. Untuk menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
6. Untuk menguji apakah iklim organisasional berpengaruh terhadap kinerja dosen dengan kepuasan kerja sebagai variabel pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
7. Untuk menguji apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja dosen dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh iklim organisasional dan komitmen organisasional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

2. Manfaat Praktis

Bagi institut terkait diharapkan menjadi masukan dalam meningkatkan kinerja sehingga program – program kerja dapat teroptimalisasi dengan baik