

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam upaya menghasilkan SDM yang bermutu tinggi, salah satu upaya yang dilakukan meningkatkan kualitas institusi pendidikan, melalui peningkatan kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Kualitas institusi pendidikan sangat dipengaruhi oleh masukan sistem pendidikan diantaranya adalah mahasiswa, dosen dan fasilitas sarana pendukung proses belajar mengajar. Ketiga faktor tersebut saling tergantung dan mempengaruhi satu sama lain dalam menciptakan proses belajar mengajar yang berhasil.

Sidri (2010) menyatakan faktor utama penyebab rendahnya mutu pendidikan adalah kondisi pengajar yaitu kualifikasinya tidak layak atau mengajar tidak sesuai bidang keahliannya atau kompetensinya. Tantangan yang terkait dengan mutu pendidik mencakup tantangan pribadi, kompetensional pribadi maupun ketrampilan pendidik dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja dosen diukur berdasarkan beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses Pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan pengabdian pada masyarakat dan melakukan tugas tambahan. Selain hal tersebut **Sidri (2010)** juga menyatakan proses belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan pendidik dan peserta didik atas hubungan timbal balik yang berlangsung dalam

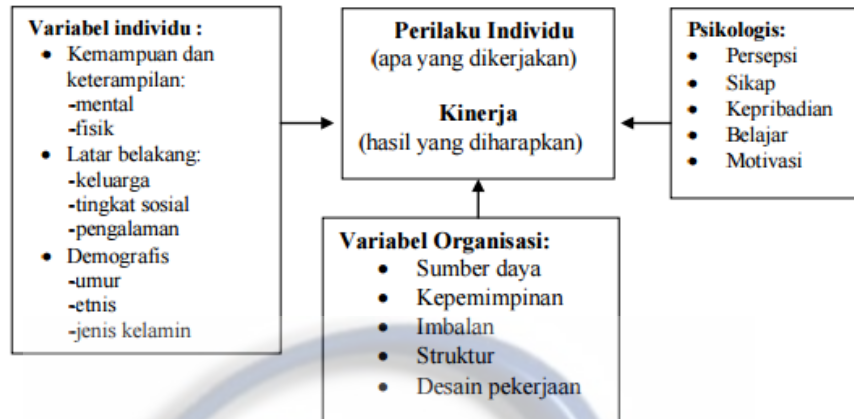
situasi edukatif untuk mencapai tujuan. Pembelajaran adalah proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Kemampuan dosen mengajar merupakan dimensi paling utama untuk dilakukan monitoring. Penilaian ini dapat dilakukan oleh dosen sendiri, pimpinan lembaga pendidikan maupun oleh peserta didik melalui persepsinya.

Universitas Widyatama (UTama) adalah salah satu Institusi Pendidikan Tinggi Swasta terkemuka di Bandung. UTama secara konsisten berkomitmen untuk mewujudkan suatu sistem pelayanan pendidikan dengan standard ISO-9001:2000. Konsistensi tersebut sangat berhubungan erat dengan optimalisasi pemenuhan sumber daya manusia yang berkompeten sebagai aset penting bagi kelangsungan hidup dan perkembangannya dimasa mendatang serta memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya di dalam instansi pendidikan.

Kelangsungan hidup dan perkembangan UTama di masa yang akan datang sangat tergantung pada dosen yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja menurut **Srimindarti (2006)** adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu, **Ilyas (2001)** juga berpendapat bahwa kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kerja kelompok personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi. Melihat pengertian mengenai kinerja tersebut

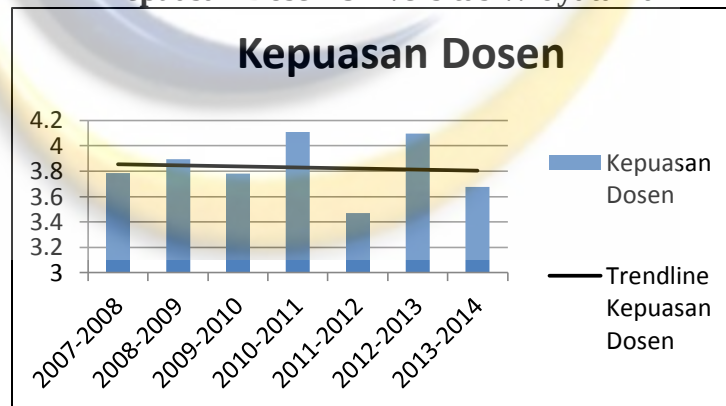
maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hal yang penting di dalam perusahaan, namun pada kenyataannya kinerja pada dosen UTama masih rendah, hal ini sesuai penelitian dari **Andriyani (2013)** yang menyatakan bahwa kegiatan daya saing organisasi yang dilakukan UTama masih kurang baik, hal tersebut didasari pada persepsi dosen dan karyawan UTama mengenai dimensi daya saing yaitu lingkungan kerja, desain pekerjaan, inovasi, manajemen teknologi, manajemen kualitas, dan indikator kualitas. Berangkat dari pernyataan tersebut maka perlu dilakukan usaha guna meningkatkan kinerja dosen UTama karena dosen merupakan faktor vital dalam suatu instansi pendidikan sebagaimana yang dinyatakan **Salis (2000)** yang menyatakan bahwa dosen merupakan salah satu komponen vital, penggerak utama sebagai faktor kesuksesan dari sistem pendidikan yang akhirnya akan mempengaruhi produktivitas dan produktivitas lembaga. adapun faktor yang dapat meningkatkan kinerja Menurut **Gibson yang dikutip oleh Ilyas (2001)**, secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang memengaruhi perilaku kerja dan kinerja, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Ketiga kelompok variabel tersebut memengaruhi kelompok kerja yang pada akhirnya memengaruhi kinerja personel. Perilaku yang berhubungan dengan kinerja adalah yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu jabatan atau tugas. Diagram teori perilaku dan kinerja digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.1
Diagram Teori Perilaku dan Kinerja



Dugaan yang disinyalir sebagai penyebab masih rendahnya kinerja dosen UTama adalah menurunnya kepuasan kerja dosen sebagaimana terdapat pada tabel 1.2 sebagai berikut :

Gambar 1.2
Kepuasan Dosen Universitas Widyatama

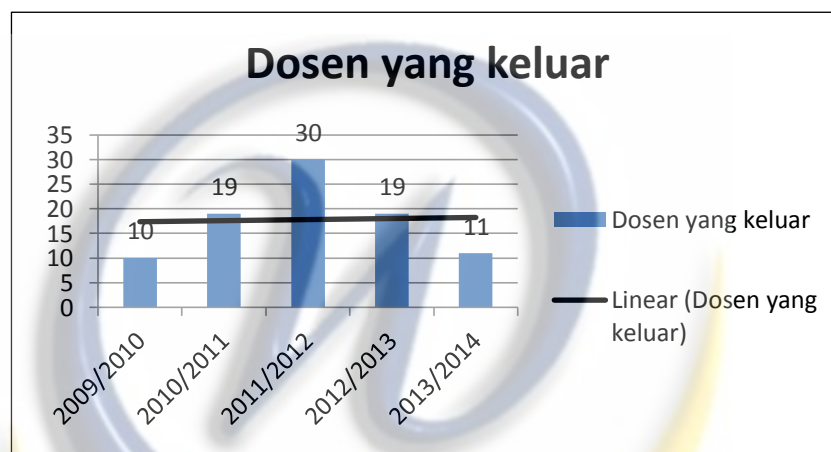


Sumber : Pengendali Mutu Widyatama (PMW)

Menurut **Kreitner dan Kinicki (2001)** kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. **Davis dan Newstrom**

(1995) mendeskripsikan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Dugaan lainnya penyebab menurunnya kinerja adalah menurunnya komitmen organisasi dosen, sebagaimana terdapat pada gambar 1.3 dan 1.4 berikut :

Gambar 1.3
Turnover dosen



Sumber : Biro SDM Universitas Widyatama

Gambar 1.4
Alasan Keluar



Sumber : Biro SDM Universitas Widyatama (2009-2014)

Luthans (2006:249) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan, hal tersebut dapat terlihat pada data sebagai berikut

Signifikasi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja dikemukakan oleh **Vroom (1960)** dan **Strauss (1968)**. Menurut mereka, produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas. Di lain pihak, **Iffaldano dan Muchinsky (1986)** menemukan korelasi yang tidak signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja individual. Penelitian yang dilakukan oleh **Maryani dan Supomo (2001)** yang menjadikan dosen sebagai sampel penelitiannya menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja individual.

Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Individu yang tepuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi seperti turnover yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan dan bahkan mogok kerja.

Wright (1992) mendukung bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi. Hal serupa juga di kemukakan oleh **Rivai (2005)** yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasional dari karyawan maka akan semakin meningkat kinerja individual karyawan.

Berdasarkan pemaparan yang telah penulis utarakan, penulis tertarik untuk membuat laporan penelitian dengan judul **“Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pada Dosen Universitas Widyatama”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis mencoba untuk mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi dosen Universitas Widyatama mengenai kepuasan kerja, komitmen serta kinerjanya?
2. Bagaimana hubungan kepuasan kerja terhadap Kinerja dosen UTama?
3. Bagaimana hubungan komitmen terhadap Kinerja dosen UTama?
4. Bagaimana hubungan kepuasan kerja dan komitmen terhadap Kinerja dosen UTama?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berikut merupakan maksud dan tujuan penulis dalam melaksanakan penelitian ini :

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data dan informasi yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja SDM Universitas Widyatama.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui persepsi dosen Universitas Widyatama mengenai kepuasan kerja, komitmen serta kinerja.
2. Mengetahui hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen UTama.
3. Mengetahui hubungan komitmen terhadap kinerja dosen UTama.
4. Mengetahui hubungan kepuasan kerja dan komitmen terhadap kinerja dosen UTama.

1.4 Metode Penelitian

Metode penelitian dalam proses penyusunan laporan skripsi ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut **Nasir (2007)**, tujuan metode penelitian deskriptif adalah untuk membuat gambaran atau pelukisan secara sistematis, aktual, akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan fenomena

yang akan diteliti. Melalui metode deskriptif ini akan mendeskripsikan mengenai pelaksanaan program pelatihan terhadap kinerja pegawai yang dilaksanakan Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat.

Sedangkan menurut **Marzuki (2002)**, metode riset atau metode verifikatif adalah “menguji suatu pengetahuan”. Metode verifikatif bertujuan untuk melakukan pengujian hipotesis, pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Selain itu juga penelitian ini menggunakan metode survei, yang mengambil sampel data suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penyusunan penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada kegiatan Universitas Widyatama Bandung yang bertempat di Jl. Cikutra No. 204A. Bandung, Jawa Barat. Waktu penelitian dilakukan dari Februari 2015 sampai dengan selesai.