

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sistem pendidikan nasional harus mampu menjamin pemerataan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional dan global sehingga perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan (undang-undang RI nomor 20 tahun 2003 tentang sisdiknas). Sebagaimana termaktub dalam undang-undang RI Nomor 14 tahun 2005 bahwa 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.

Universitas Dharma Andalas (UNIDHA) merupakan perguruan tinggi yang berada di kota padang berdiri pada tahun 1992 yang dulunya STIE sekarang sudah menjadi Universitas. Sejalan dengan perkembangannya jumlah mahasiswa dari tahun ketahun semakin meningkat, demikian juga dengan jumlah dosen yang bertambah pada tahun 2023 mencapai 110 dosen. Dosen memiliki peran yang sangat strategis dalam pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Dosen merupakan *human capital intelektual* dalam perguruan tinggi, keberhasilan perguruan tinggi salah satunya ditentukan oleh kemampuan dosen.

Dalam penyelenggaraan perguruan tinggi tentunya beraneka ragam permasalahan yang dihadapi. Salah satunya mengenai masalah kepuasan kerja.

Adapun data yang di dapat melalui jumlah absensi dosen sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Absensi Dosen UNIDHA 5 Bulan**

<b>NO</b>	<b>BULAN</b>	<b>JUMLAH DOSEN</b>	<b>JUMLAH KEHADIRAN</b>
<b>1</b>	<b>JULI</b>	<b>109</b>	<b>774</b>
<b>2</b>	<b>AGUSTUS</b>	<b>109</b>	<b>919</b>
<b>3</b>	<b>SEPTEMBER</b>	<b>109</b>	<b>810</b>
<b>4</b>	<b>OKTOBER</b>	<b>109</b>	<b>1055</b>

**Sumber : Staf SDM. Universitas Dharma Andalas,2023**

Berdasarkan data dari table di atas bahwa bisa dilihat absensi beberapa bulan terakhir menunjukkan adanya fluktuasi dari sisi kuantitas setiap bulannya yang menjadikan hal ini tak lepas dari adanya indikasi bahwa terjadi gejala ketidak puasan kerja pada sebagian dosen di UNIDHA. Selain masalah kehadiran, indikasi ketidak puasan kerja juga tercermin dari sejumlah fenomena diantaranya: 1. Lingkungan kerja yang kurang mendukung, 2. Pemimpin yang kurang mengayomi bawahannya, 3. Kompensasi yang di berikan tidak sesuai dengan apa yang sudah di berikan pada Universitas. Fenomena-fenomena tersebut sering kali menimbulkan permasalahan-permasalahan dikalangan Universitas salah satunya yaitu Universitas Dharma Andalas.

Adapun data lain yang didapat melalui jumlah dosen sebagai berikut:

**Tabel 2.2 Jumlah Dosen Tahun 2018-2023 UNIDHA**

NO	TAHUN	JUMLAH DOSEN
1.	2018	117
2.	2019	111
3.	2020	105
4.	2021	99
5.	2022	105
6.	2023	110

**Sumber : Staf SDM. Universitas Dharma Andalas, 2023**

Dari data di atas dapat dilihat bahwa adanya penurunan jumlah dosen secara signifikan setiap tahunnya yaitu pada tahun 2018-2021 sebesar 0,18% dan kembali meningkat di tahun 2022-2023 sebesar 0,05%. Berdasarkan penjabaran, maka dapat dikatakan bahwa sebagian setiap tahun jumlah dosen yang keluar bergerak fluktuatif atau dapat dikatakan naik dan turun. Hal ini dikarenakan banyak hal, salah satunya adalah karena faktor ketidakpuasan kerja. Selain dari pada faktor kepuasan kerja yang menjadikan alasan dosen berhenti dari universitas yaitu tingkat lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi yang disediakan atau yang diberikan oleh universitas tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan contohnya mereka lebih memilih menjadi pegawai dinas atau PNS di pemerintahan yang menjanjikan untuk mereka layak untuk menjalani hidupnya sehari-hari.

Dari penelitian terdahulu penelitian telah dilakukan pada berbagai dimensi kepuasan kerja karena terkait erat dengan fenomena organisasi seperti kepemimpinan, moral, motivasi, kinerja dll. peneliti telah menunjukkan dengan tepat serangkaian

variabel untuk kepuasan kerja, yang meliputi gaji, pekerjaan, promosi, pengawasan, lingkungan, dan rekan kerja (Sokoya, 2000).

Dengan adanya penjelasan diatas ada juga salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja internal maupun eksternal. Lingkungan kerja adalah tempat dosen melakukan aktivitasnya yang dapat membawa dampak baik positif maupun negatif bagi dosen untuk mencapai hasil yang diharapkan. Menurut Ahyari dalam Dwijayanti dan Dewi (2015) faktor yang menentukan dosen puas dalam bekerja salah satunya adalah kondisi kerja. Kondisi kerja ini meliputi penyiaran yang cukup, suhu udara yang tepat, kenyamanan ruang kerja, dan keamanan pada universitas. Menurut Pawirosumarto, Sarjana dan Pawirosumarto (2017), lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif membuat dosen dapat bekerja secara optimal, sehat, senang, aman, dan efisien.

Selain faktor lingkungan kerja, Menurut Lodge dan Derek (1993), kepuasan kerja berhubungan dengan kepemimpinan. Sedangkan kurangnya kepuasan kerja mengakibatkan rendahnya tingkat dedikasi dosen, yang akan memengaruhi produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi (Rast dan Tourani, 2012). Sifat hubungan pemimpin dengan dosen memengaruhi kepuasan kerja mereka, hubungan positif, pergantian, kesejahteraan pengikut, dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Boyatzis et al., 2012). Perilaku kepemimpinan memicu respon emosional seperti kepuasan kerja pada dosen yang memengaruhi kinerja mereka pada akhirnya (Hofmeyer et al., 2015). Seorang pemimpin adalah figur sentral dalam sebuah institusi, dan kepemimpinan merupakan faktor utama yang berhubungan dengan kepuasan kerja sumber daya manusia, yang terkait dengan proses motivasi,

komunikasi, dan perilaku interpersonal yang memengaruhi karyawan untuk menentukan kinerja organisasi (Gregory, 2014). Dan faktor kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kepuasan seseorang dalam bekerja. Menurut Robbins & Judge (2011:44) menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Sedangkan menurut Isyandi (2004:149), kepemimpinan adalah kemampuan memperoleh konsensus dan keikatan pada sasaran bersama, melalui syarat-syarat organisasi yang dicapai dengan sumbangan pengalaman dan kepusasan di pihak kelompok kerja.

Dari dua faktor diatas ada pula pemicu ketidakpuasan kerja tersebut adalah masalah kompensasi. Hasibuan (2007:121) menjelaskan bahwa salah satu dari tujuan pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja. Menurutnya, dengan balas jasa yang layak maka dosen akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Hasil penelitian Basri (2009) juga menyimpulkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial mempunyai pengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja dosen.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa dosen, terdapat beberapa masalah yang terjadi dalam upaya peningkatan kepuasan kerja dosen Universitas Dharma Andalas . Salah satunya adalah pemberian kompensasi yang terkadang tidak sesuai dengan yang seharusnya diterima oleh dosen. Insentif yang diberikan juga terkadang dibayarkan tidak tepat waktu. Hal ini menjadikan kepuasan kerja dosen menurun yang ditunjukkan oleh turunnya kehadiran dosen dan jumlah dosen setiap tahunnya.

Selain itu, terdapat permasalahan lainnya terkait dengan faktor lingkungan kerja dan kepemimpinan. Beberapa permasalahan terkait dengan lingkungan kerja fisik

maupun psikologis yaitu kurangnya penataan ruang kerja, rekan kerja yang pribadinya tidak sesuai satu sama lain sehingga sering terjadi kesalahpahaman, perbedaan ide atau pandangan antar rekan kerja, dan lain-lain. Lingkungan kerja yang kurang baik inilah yang dapat menurunkan kepuasan kerja dosen.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah **Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi dapat digunakan untuk memprediksi Kepuasan Kerja Dosen Universitas Dharma Andalas.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dosen Universitas Dharma Andalas?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dosen Universitas Dharma Andalas?
3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dosen Universitas Dharma Andalas?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Kompensasi berpengaruh simultan terhadap Kepuasan Kerja dosen Universitas Dharma Andalas?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Dharma Andalas.
2. Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dosen Universitas Dharma Andalas.
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dosen Universitas Dharma Andalas.

4. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Kompensasi berpengaruh simultan terhadap Kepuasan Kerja dosen Universitas Dharma Andalas.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis

Penulis dapat mengetahui segala macam yang sama khususnya masalah Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dosen Universitas Dharma Andalas.

2. Manfaat praktis

Dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna sebagai referensi mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dosen Universitas Dharma Andalas.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Batasan masalah dari penelitian ini adalah hanya membahas mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dosen Universitas Dharma Andalas. Tujuannya untuk menghindari adanya perluasan masalah yang menyebabkan pembahasan menjadi tidak konsisten dengan rumusan masalah yang telah penulis buat sebelumnya.