

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam segala bidang, baik ekonomi, sosial, dan budaya. Organisasi merupakan salah satu penggerak sumber daya manusia, khususnya dalam organisasi untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam mencapai kinerja yang baik.

Menurut Aliya & Saragih (2020) sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang dimiliki oleh setiap organisasi yang digunakan secara bersama-sama dengan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi. Suatu organisasi yang didirikan untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan sistem yang efektif untuk mengelola sumber daya manusianya.

Peranan sumber daya manusia sangat penting pada lembaga pendidikan karena keterampilan sumber daya manusia yang ada dapat meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghasilkan mahasiswa yang memiliki kualitas tinggi. Manajemen lembaga pendidikan harus memahami akan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia sebagai penggerak utama dalam meningkatkan kualitas pendidikannya. Lembaga pendidikan merupakan lembaga yang mengutamakan keilmuan, etika, dan norma yang berlaku, baik antara dosen dengan mahasiswa, antara manajemen dan dosen, serta antar dosen itu sendiri. Hal

ini dilakukan karena lembaga pendidikan bergerak dalam bidang pengelola pendidikan bagi masyarakat (mahasiswa) sehingga memiliki risiko yang sangat tinggi dalam pengelolaannya.

Sumatera Barat memiliki universitas yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, terutama dibidang ekonomi, perdagangan, hukum, dan lainnya. Universitas tersebut yaitu Universitas Dharma Andalas yang didirikan pada 18 Juli 2014 setelah pergantian nama dari STIE Dharma Andalas. Penelitian ini akan berfokus pada pengelolaan dosen pada Universitas Dharma Andalas karena merupakan salah satu universitas terkemuka di Sumatera Barat. Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari tingkat kepuasan dosen atas pekerjaannya.

Menurut Fauzi et al (2022:114) kepuasan kerja merupakan reaksi emosional positif individu terhadap pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja tercermin dari emosi positif dosen terhadap pekerjaan dan organisasi. Tingkat kepuasan kerja seorang dosen merupakan perwujudan dari perasaan positif dan negatifnya tentang tempat kerja dan pekerjaannya sendiri. Kepuasan kerja ditunjukkan seberapa besar seorang dosen menyukai pekerjaannya serta tingkat keasikannya dengan pekerjaan tersebut. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dosen maka hasil kerja yang dicapainya juga akan semakin tinggi dan berkualitas. Hal tersebut akan menguntungkan organisasi karena memiliki tingkat kualitas kerja yang tinggi dimana mahasiswa akan merasa senang atas layanan yang diberikan. Peningkatan kepuasan kerja akan mendorong dosen bekerja semaksimal mungkin

sehingga akan menghasilkan pekerjaan dengan layanan terbaiknya kepada mahasiswa.

Menurut Asari (2022) kepuasan kerja akan mengacu pada semangat dan kreativitas seorang dosen dalam bekerja sehingga akan menunjukkan hasil kerja yang baik. Dosen memiliki tingkat kreativitas yang tinggi dalam bekerja mencerminkan adanya sikap positif atas pekerjaan tersebut yang diimplikasikan berdasarkan pengelolaan kerja yang maksimal. Setiap dosen harus memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka dosen tersebut akan menyukai dan termotivasi untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas sehingga dapat memberikan kenyamanan dalam memberikan materi pembelajaran. Hal tersebut akan meningkatkan keuntungan organisasi dalam jangka panjang karena dapat menarik minat banyak mahasiswa baru.

Peneliti melakukan survei melalui penyebaran kuesioner kepada 15 orang dosen di Universitas Dharma Andalas dengan hasil sebagai berikut yaitu:

Tabel 1.1
Kepuasan Kerja Dosen pada Universitas Dharma Andalas

No	Pernyataan	Negatif	Positif
1	Gaji dosen diterima sesuai beban pekerjaan	40.00%	53.33%
2	Tunjangan yang dosen terima sudah sesuai	46.67%	26.67%
3	Tunjangan juga diberikan kepada dosen yang berinovasi dalam bekerja	33.33%	60.00%
4	Dosen biasanya mendapatkan penghargaan atas prestasi yang ia raih	26.67%	60.00%
5	Pimpinan memberikan motivasi kerja yang tinggi pada para dosen	40.00%	40.00%
6	Pimpinan dalam menegakkan disiplin sangat tegas	46.67%	46.67%
7	Kurangnya kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan karir	40.00%	40.00%

8	Kebijakan promosi (kenaikan pangkat/jabatan) ditempat kerja belum sesuai	26.67%	60.00%
9	Rekan kerja menghormati hak-hak individual	53.33%	40.00%
10	Komunikasi yang baik antara dosen dan pimpinan	46.67%	40.00%

Sumber: Universitas Dharma Andalas, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa perkembangan kepuasan kerja dosen pada Universitas Dharma Andalas berada pada tren penurunan dimana pada sebagian besar dosen tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Peneliti membagi jawaban dengan kategori positif dan negatif dimana jawaban negatif terdiri dari jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rumus yang digunakan yaitu jumlah data tidak setuju dan sangat tidak setuju dibagi dengan total responden dikali dengan seratus persen. Jawaban positif terdiri dari jawaban setuju dan sangat setuju. Rumus yang digunakan yaitu jumlah data setuju dan sangat setuju dibagi dengan total responden dikali dengan seratus persen.

Fenomena yang terjadi dimana terdapat 40% dosen yang merasa gaji yang diterima kurang sesuai dengan beban pekerjaannya. Terdapat 40% dosen yang merasa tunjangan yang diterima tidak sesuai dengan hasil kerjanya. Terdapat 40% dosen yang merasa pimpinan kurang memberikan motivasi kerja pada dosen dan kurang memberikan ketegasan dalam disiplin sebesar 46,67%. Terdapat 40% dosen yang merasa kurangnya kesempatan dalam promosi karir. Terdapat 53,33% dosen yang merasa rekan kerja kurang menghormati hak-hak individual dan terdapat 46,67 dosen yang merasa komunikasi yang kurang baik antara dosen dan pimpinan. Hal ini mencerminkan bahwa adanya penurunan tingkat kepuasan kerja dosen selama mengajar di Universitas Dharma Andalas sehingga perlu dilakukan

penelitian tentang faktor yang mempengaruhi penurunan tingkat kepuasan kerja tersebut.

Menurut Atthohiri & Wijayati (2021) kepuasan kerja merupakan sifat individu seseorang sehingga setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dalam menilai pekerjaannya. Akan tetapi manajemen harus mampu mengetahui tingkat kepuasan kerja dosen berdasarkan penilaian ditetapkan oleh masing-masing organisasi. Penilaian tentang kepuasan kerja sangat penting dilakukan karena akan berdampak pada hasil kerja yang akan meningkatkan keuntungan organisasi dalam jangka panjang. Maka perlu dilakukan analisis tentang faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dosen selama bekerja di organisasi.

Menurut Diasti & Mellita (2022) kepuasan kerja dipengaruhi oleh *work life balance* yang merupakan keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Apabila terdapat batasan yang terlalu tinggi antara kehidupan pribadi dan pekerjaan maka dapat menimbulkan ketimpangan dari hasil kerja itu sendiri. Dosen akan membandingkan waktu yang digunakan dalam bekerja dengan waktu yang digunakan dalam kehidupan pribadi. Perbandingan tersebut harus menciptakan keseimbangan hidup sehingga dapat meningkatkan emosi positif yang membantu peningkatan kepuasan kerja. *Work life balance* menuntut adanya keseimbangan yang nyaman antara prioritas pekerjaan dan kehidupan pribadi dosen. Dosen juga harus menikmati kehidupan pribadinya yang berada di luar organisasi sehingga tidak merasa terbebani atas pekerjaan yang dilimpahkan.

Hasil penelitian Junaidin et al (2019), Rahmawati & Gunawan (2019), Sihaloho & Indawati (2021), Azdanal et al (2021), Barus (2022), Wahyu et al (2021), Ramadhan & Frendika (2022), Sukur & Susanty (2022), dan Suariyanti & Satrya (2023) menyimpulkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Peningkatan *work life balance* dapat meningkatkan emosi positif tentang pekerjaan sehingga kepuasan kerja akan semakin meningkat. Peningkatan *work life balance* akan mengakibatkan peningkatan persepsi positif dosen tentang pekerjaannya sehingga hal tersebut akan mendorong peningkatan kepuasan kerja. Namun hasil penelitian Widiyanto & Rojuaniah (2022) menyimpulkan bahwa peningkatan *work life balance* akan berdampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja apabila tidak dikelola dengan baik. Hal ini karena peningkatan *work life balance* yang terlalu tinggi akan membuat dosen lalai dengan pekerjaannya sehingga menyebabkan penurunan kepuasan kerja. Hasil penelitian Lumunon et al (2019) dan Safitri & Soleh (2022) menyimpulkan bahwa *work life balance* tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja. Peningkatan atau penurunan *work life balance* tidak akan berdampak pada perubahan kepuasan kerja karena dosen dituntut bekerja sesuai dengan standar operasional yang telah ditentukan sebelumnya. Dosen juga memiliki kontrak kerja yang harus dipenuhi sehingga sudah sangat mengerti tentang pekerjaannya. Maka *work life balance* tidak akan berdampak pada perubahan kepuasan kerja dosen. Adanya perbedaan atau *gap* penelitian maka perlu dilakukan penelitian lanjutan tentang pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja yang dilakukan pada dosen di Universitas Dharma Andalas.

Perbedaan hasil penelitian ini menarik untuk diteliti, sehingga penelitian yang menggunakan variabel *work life balance* untuk memprediksi kepuasan kerja.

Menurut Rizan et al (2022) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi penurunan kepuasan kerja berasal dari tingkat stres kerja yang tinggi di organisasi. Stres kerja dapat berdampak negatif karena akan meningkatkan tingkat emosional negatif yang dapat menurunkan persepsi dosen tentang pekerjaannya. Dosen yang merasakan stres dalam bekerja cenderung akan lalai dengan pekerjaannya dan menganggap pekerjaan bukanlah tanggung jawabnya. Hal tersebut dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja sehingga manajemen harus dapat mengelola tingkat stres kerja dosennya. Stress kerja merupakan respon berbahaya atas tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan dosennya. Respon berbahaya tercipta dari situasi yang memberikan tekanan bagi dosen yang berdampak pada penurunan kepuasannya.

Hasil penelitian Cahyadi & Prastyani (2020), Nuraeni & Gunawan (2022), dan Paryanti & Aprianti (2022) menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Peningkatan stres kerja akan meningkatkan emosional negatif yang berdampak pada kelalaian dosen dalam bekerja sehingga kepuasan kerja semakin rendah. Hasil penelitian Darmawan (2023), Vanessa & Nawawi (2022), dan Widiyanto & Rojuaniah (2022) menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terjadi karena dosen yang merasa stres akan terpacu semangatnya untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga hasil kerja akan dinilai dengan kepuasan tersendiri. Hasil penelitian Tupamahu et al (2022) dan

Damayanti & Atmaja (2022) menyimpulkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Peningkatan atau penurunan stres kerja tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja dosen apabila dosen menyadari akan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Maka terdapat perbedaan dari hasil penelitian sebelumnya sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan tentang pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja yang dilakukan penelitian pada dosen di Universitas Dharma Andalas. Perbedaan hasil penelitian ini menarik untuk diteliti, sehingga penelitian yang menggunakan variabel stres kerja untuk memprediksi kepuasan kerja.

Menurut Aliya & Saragih (2020) salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja berasal dari lingkungan kerja dosen. Lingkungan kerja yang sehat dan nyaman akan memungkinkan dosen untuk meningkatkan produktivitasnya sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan energi positif sehingga akan meningkatkan semangat dosen dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman juga akan meningkatkan kesesuaian antara kenyataan dengan harapan sehingga kepuasan kerja akan semakin meningkat. Setiap dosen selalu memiliki harapan untuk bekerja dengan pekerjaan yang nyaman dan lingkungan yang menyenangkan. Maka setiap peningkatan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dosen.

Hasil penelitian Pitoyo & Handayani (2022), Sari (2020), Runtu et al (2022), Saptono et al (2020), dan Sind et al (2023) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja. Setiap peningkatan lingkungan kerja yang baik seperti peningkatan kebersihan dan pencahayaan yang baik akan mendorong rasa nyaman dalam bekerja sehingga kepuasan kerja akan semakin meningkat. Namun hasil penelitian Paryanti & Aprianti (2022), Apriyani (2020), Haryanto et al (2020), dan Pradana & Santoso (2022) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Setiap peningkatan lingkungan kerja tidak akan berdampak pada peningkatan atau penurunan kepuasan kerja. Maka terdapat perbedaan dari hasil penelitian sebelumnya sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang dilakukan pada dosen di Universitas Dharma Andalas.

Adanya perbedaan hasil penelitian tentang pengaruh *work life balance*, stress kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta adanya penurunan terhadap tingkat kepuasan kerja pada Universitas Dharma Andalas maka peneliti tertarik melakukan penelitian. Maka topik penelitian ini adalah **Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Universitas Dharma Andalas.**

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat ditulis rumusan masalah adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja dosen pada Universitas Dharma Andalas?

2. Bagaimanakah pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja dosen pada Universitas Dharma Andalas?
3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dosen pada Universitas Dharma Andalas?
4. Bagaimanakah pengaruh *work life balance*, stress kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dosen pada Universitas Dharma Andalas?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja dosen pada Universitas Dharma Andalas.
2. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja dosen pada Universitas Dharma Andalas.
3. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dosen pada Universitas Dharma Andalas.
4. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh *work life balance*, stress kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dosen pada Universitas Dharma Andalas.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, manfaat yang diharapkan bagi penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Bagi akademik, dari penelitian ini diharapkan bermanfaat dan sebagai bahan rujukan awal bagi peneliti yang mengembangkan penelitian sejenis.

2. Manfaat praktis

a. Bagi organisasi

Penelitian ini dapat bermanfaat untuk manajemen universitas dalam rangka pengambilan keputusan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan permasalahannya dengan kepuasan kerja.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai panduan dalam menganalisis dampak *work life balance*, stress kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dosen.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan bagi peneliti tentang hubungan *work life balance*, stress kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dosen.

1.4. Sistematika Penulisan

Sesuai dengan judul yang penulis bahas yaitu “Pengaruh *Work Life Balance*, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Universitas Dharma Andalas” maka penulis dapat membuat sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Berisi mengenai latar belakang masalah kepuasan kerja pada Universitas Dharma Andalas, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori

Bab ini berisi tentang landasan–landasan teori yang menjadi dasar kerangka acuan pembahasan yang akan diteliti. Juga berisi penelitian-penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan dengan penelitian ini dan yang terakhir terdapat kerangka berfikir serta hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Pada bab ini diuraikan tentang metode penelitian dalam penulisan usulan penelitian ini. Berisi tentang variabel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis yang digunakan untuk memberikan jawaban atas permasalahan yang digunakan.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Bagian ini menjelaskan tentang deskripsi obyek penelitian yang berisi penjelasan singkat obyek yang digunakan dalam penelitian. Analisis data dan pembahasan hasil penelitian merupakan bentuk yang lebih

sederhana yang mudah dibaca dan mudah diinterpretasikan meliputi diskripsi objek penelitian, serta analisis hasil dan pembahasan.

BAB V : Penutup

Merupakan bab terakhir dari skripsi ini yang berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian serta saran-saran bagi para peneliti selanjutnya.