

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1. PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Pendidikan merupakan aspek penting dalam kehidupan setiap orang. Tak bisa dipungkiri bahwa pendidikan memberikan kontribusi yang memberi arah untuk memastikan pembangunan di suatu negara. Hal tersebut mendasari sistem pendidikan harus direncanakan secara strategis untuk menghasilkan hasil terbaik bagi semua pihak, baik bagi siswa, institusi pendidikan, masyarakat, dan bangsa Indonesia. Para pelaku utama di bidang pendidikan adalah pendidik, yang dapat disebut sebagai guru, tutor, fasilitator atau dosen. Terlepas dari sebutannya, atau lembaga tempat pendidik bekerja, para pendidik memikul tanggung jawab yang berat dalam mendidik siswa.

Salah satu pendidik adalah dosen, peran dosen luas dan menantang. Dosen tidak hanya harus memberikan kuliah, dosen juga diharapkan untuk memberikan konsultasi profesional, untuk melakukan penelitian akademik dan mempublikasikan temuan penelitian sehingga bermanfaat bagi masyarakat. Dosen juga perlu untuk bersaing dengan pengetahuan baru, teknologi baru dan teknik baru untuk memberikan yang terbaik kepada mahasiswa.

Dalam sebuah perusahaan, karyawan bisa merasakan ketidakpuasan, begitu juga dengan dosen, ketika hal tersebut terjadi, dosen mungkin tidak berkomitmen untuk memberikan yang terbaik. Selain itu, ada kemungkinan bahwa kinerja dosen mungkin tidak mencapai target. Hal ini tentu saja akan menimbulkan efek

samping lain untuk universitas, karena itu ada kebutuhan yang kuat untuk memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap *job satisfaction* antara dosen sehingga dapat diambil langkah-langkah oleh manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang sesuai dengan harapan dosen dan pada akhirnya meningkatkan *organizational commitment* pada dosen.

*Organizational commitment* menjadi hal yang penting bagi sebuah organisasi. Menurut Mayer and Allen (1997:8-9) menyatakan *organizational commitment* sebagai perasaan karyawan untuk wajib tinggal di organisasi, perasaan dihasilkan dari internalisasi tekanan normatif diberikan pada seorang karyawan. Sedangkan menurut McNeese-Smith (1996), *organizational commitment* didefinisikan sebagai langkah-langkah kekuatan identifikasi karyawan, dan keterlibatan dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi. Masalah pelanggaran aturan seperti absensi hingga berujung pada pemecatan dan mengundurkan diri merupakan salah satu wujud karyawan yang tidak puas dan tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan.

Perilaku *organizational commitment* menurut Luthans *et al.*, (1987), diperkuat oleh nilai pribadi (usia, masa kerja, perangai atau sifat seperti pengaruh positif atau negatif, sifat pengendalian eksternal atau internal) dan organisasional (desain pekerjaan, gaya kepemimpinan seorang supervisor). Meskipun faktor lain seperti ketersediaan alternatif setelah keputusan telah dibuat untuk bergabung dengan organisasi akan berdampak pada komitmen lebih lanjut.

Penelitian-penelitian yang dilakukan oleh Mueller *et al.*, (1992) dan Price (1997) menunjukkan adanya hubungan dimana variabel antaseden dari

*organizational commitment* adalah *job satisfaction*. *Job satisfaction* menunjukkan emosi positif terhadap pekerjaan tertentu, sedangkan *organizational commitment* adalah sejauh mana seorang karyawan merasa setia kepada organisasi tertentu (Mueller *et al.*, 1992; Price, 1997).

*Job satisfaction* menjadi topik penting selama bertahun-tahun. Hal ini penting sebagai *job satisfaction* diyakini berkontribusi terhadap *organizational commitment* (Akfopure *et al.*, 2006 dalam Awang *et al.*, 2010). Seorang karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan melakukan tugasnya dengan baik dan berkomitmen untuk pekerjaannya, dan kemudian ke organisasinya. Hal tersebut menimbulkan nilai penting bagi pengusaha untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *job satisfaction* karyawan karena akan mempengaruhi kinerja organisasi juga.

*Job satisfaction* telah banyak dipelajari dalam literatur karena relevansinya terhadap kesejahteraan fisik dan mental karyawan. *Job satisfaction* dapat menjadi indikator penting dari bagaimana perasaan karyawan mengenai pekerjaan dan prediktor perilaku kerja seperti anggota organisasi, absensi dan turnover. Pemahaman tentang faktor-faktor yang terlibat dalam *job satisfaction* sangat penting untuk meningkatkan kebahagiaan pekerja (Okpara *et al.*, 2005). Sama halnya dengan *job satisfaction* di kalangan dosen sangat penting karena memberikan kontribusi untuk kualitas pengajaran, *organizational commitment* yang tinggi dan memberi sebuah arah yang benar dalam gambaran bahwa dosen akan membantu universitas untuk menemukan mekanisme untuk

mempertahankan *organizational commitment* yang tinggi dan tingkat *turnover* yang rendah (Mustapha, 2013).

Banyak penelitian telah dilakukan untuk memperhitungkan faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction*. Di antara faktor-faktor tersebut adalah *workload* dan *autonomy*. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa dosen mengalami tingkat stres yang tinggi dan kelelahan mirip dengan profesi jasa yang “*demanding*” lainnya, misalnya profesi di bidang kesehatan (Watts dan Robertson, 2011). Temuan ini berpotensi menimbulkan masalah untuk universitas karena stres terkait dengan penurunan *performance* dan mengurangi *job satisfaction*, *productivity*, dan *organizational commitment* (Abouseire, 1996; Olsen, 1993 dalam Donovan, 2012). Salah satu kontributor stress yang dirasakan oleh dosen adalah *workload* yang tinggi. *Workload* dosen direpresentasikan oleh rata-rata jam per satuan waktu terlibat dalam kegiatan tertentu, seperti mengajar, penelitian, pengabdian, dan tugas-tugas lain yang diberikan universitas (Donovan, 2012).

Sementara itu *autonomy*, juga bisa menjadi antaseden *job satisfaction*, dimana semakin besar otonomi yang diberikan pada seorang karyawan, maka akan besar pula tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. *Autonomy* tenaga pendidik adalah topik yang menarik di kalangan praktisi dan peneliti dalam organisasi pendidikan. Porter (1989) mencatat bahwa kunci untuk mengajar yang lebih baik adalah dengan memberi *autonomy* lebih besar, yang dapat dicapai dengan melibatkan guru, dalam menetapkan standar untuk prestasi siswa. Selain

itu, guru yang merasa memiliki otonomi lebih tinggi menjadi lebih bersedia dan mendukung perubahan (Common, 1983 dalam Friedman, 1999).

Universitas Hang Tuah adalah sebuah perguruan tinggi di Surabaya, Indonesia yang memiliki pola ilmiah pokok iptek dan kelautan. Perguruan tinggi ini didirikan sebagai wujud partisipasi TNI Angkatan Laut dalam pembangunan pendidikan nasional. Universitas Hang Tuah diselenggarakan oleh Yayasan Nala, suatu badan hukum yang didirikan berdasarkan Akta Notaris R. Soedjono No. 5 tanggal 4 Maret 1987 di Surabaya dan dibina oleh TNI Angkatan Laut (<http://www.hangtuah.ac.id/>). Seperti perguruan tinggi lainnya, Universitas Hang Tuah Surabaya diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi dunia pendidikan Indonesia terutama di wilayah Surabaya dan Jawa Timur.

Universitas Hang Tuah Surabaya memiliki kontribusi yang cukup signifikan bagi dunia pendidikan tinggi di Surabaya. Hal tersebut tercermin dari jumlah mahasiswa yang memilih meneruskan pendidikannya di Universitas Hang Tuah Surabaya sebanyak sekitar 4% dari total 78.179 mahasiswa yang menempuh jenjang pendidikan di universitas swasta di Surabaya (Surabaya dalam Angka, 2014). Di sisi lain, Universitas Hang Tuah Surabaya telah mengantongi sejumlah sertifikasi manajemen mutu seperti ISO 9001: 2008 dan IWA 2: 2007 (<http://www.hangtuah.ac.id/>).

Berdasarkan analisi SWOT dalam Rencana Strategis Universitas Hang Tuah Surabaya tahun 2008-2013, dari sisi sumber daya manusia, khususnya pada dosen di Universitas Hang Tuah secara rasio perbandingan dengan jumlah

mahasiswa yaitu 1:11, adalah angka yang cukup ideal dalam keberlangsungan proses pembelajaran. Namun dari rasio tersebut, hasil evaluasi setiap Program Studi yang ada di Universitas Hang Tuah Surabaya menunjukkan rata-rata berakreditasi B (Renstra UHT, 2008). Dari keadaan tersebut tidak serta merta fokus permasalahan terdapat pada dosen, namun dosen sebagai ujung tombak pengajaran, memberikan kontribusi yang besar.

Sejalan dengan tujuan Universitas Hang Tuah di masa depan, berusaha meningkatkan *organizational commitment* dan *job satisfaction* sangat penting karena akan mempengaruhi produktivitas, kreativitas, dan kontribusi dosen terhadap kualitas universitas. Dalam jangka panjang, hal itu tidak akan hanya mempengaruhi kinerja akademik mahasiswa yang sedang berlangsung (*output*), tetapi juga persepsi mahasiswa yang masuk (*input*). Dan, pada akhirnya itu akan mempengaruhi persepsi para pemangku kepentingan terhadap universitas secara keseluruhan.

Salah satu hal yang bisa menjadi ukuran *organizational commitment* menurut Luthans *et al.*, (1987) adalah masa kerja. Dimana *organizational commitment* berkaitan dengan faktor pribadi dan faktor organisasi. Para karyawan yang telah bekerja lebih dari dua tahun serta mempunyai kebutuhan tinggi untuk berprestasi adalah sangat mungkin memiliki *organizational commitment* yang lebih tinggi.

**Tabel 1.1****Data Masa Kerja Dosen Tetap di Universitas Hang Tuah Surabaya**

Nomor	Masa Kerja dalam Tahun	Jumlah Dosen Tetap	Persentase
1	$x < 2$	104	32,6%
2	$2 \leq x < 5$	39	12,23%
3	$5 < x < 10$	63	19,75%
4	$x > 10$	113	35,42%
Total		319	100%

Sumber: Bagian Administrasi dan Keuangan Universitas Hang Tuah Surabaya

Dosen tetap yang mengabdikan kurang dari dua tahun, sejumlah 104 orang merupakan dosen tetap yang baru diangkat pada tahun 2013. Di sisi lain, sisanya adalah dosen tetap yang telah mengabdikan lebih dari 2 tahun bahkan 35% diantaranya memiliki masa kerja hingga lebih dari 10 tahun, yang menunjukkan adanya indikasi *organizational commitment* yang tinggi. Hal tersebut menjadi bahan pertimbangan kebijakan untuk mengetahui faktor apakah yang mempengaruhi *organizational commitment* di Universitas Hang Tuah Surabaya, agar dosen tetap yang baru diangkat tersebut mampu berkomitmen mengabdikan di Universitas Hang Tuah Surabaya.

Berdasarkan uraian-uraian sebelumnya, salah satu hal yang dianggap penting oleh dosen adalah kepuasan dalam bekerja, yang juga dipengaruhi oleh *workload* dan *autonomy*. Kedua variabel antaseden tersebut dipilih karena sejalan dengan penuturan Wakil Rektor I Universitas Hang Tuah Surabaya, Prof. Dr. Mas Roro Lilik Ekowanti M.S., dimana kedua hal tersebut menjadi permasalahan yang

harus diketahui keadaan aktualnya di seluruh fakultas yang ada di Universitas Hang Tuah Surabaya.

Berdasarkan masalah tersebut, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh *Workload* dan *Autonomy* terhadap *Organizational Commitment* dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel *Intervening* pada Dosen Tetap di Universitas Hang Tuah Surabaya”.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada bagian sebelumnya maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *workload* berpengaruh secara signifikan terhadap *job satisfaction* pada dosen tetap Universitas Hang Tuah Surabaya?
2. Apakah *autonomy* berpengaruh secara signifikan terhadap *job satisfaction* pada dosen tetap Universitas Hang Tuah Surabaya?
3. Apakah *job satisfaction* berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational commitment* pada dosen tetap Universitas Hang Tuah Surabaya?
4. Apakah *workload* berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational commitment* pada dosen tetap Universitas Hang Tuah Surabaya?
5. Apakah *autonomy* berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational commitment* pada dosen tetap Universitas Hang Tuah Surabaya?

6. Apakah *workload* berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational commitment* melalui *job satisfaction* pada dosen tetap Universitas Hang Tuah Surabaya?
7. Apakah *autonomy* berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational commitment* melalui *job satisfaction* pada dosen tetap Universitas Hang Tuah Surabaya?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh secara signifikan *workload* terhadap *job satisfaction* pada dosen tetap Universitas Hang Tuah Surabaya.
2. Pengaruh secara signifikan *autonomy* terhadap *job satisfaction* pada dosen tetap Universitas Hang Tuah Surabaya.
3. Pengaruh secara signifikan *job satisfaction* terhadap *organizational commitment* pada dosen tetap Universitas Hang Tuah Surabaya.
4. Pengaruh secara signifikan *workload* terhadap *organizational commitment* pada dosen tetap Universitas Hang Tuah Surabaya.
5. Pengaruh secara signifikan *autonomy* terhadap *organizational commitment* pada dosen tetap Universitas Hang Tuah Surabaya.
6. Pengaruh secara signifikan *workload* terhadap *organizational commitment* melalui *job satisfaction* pada dosen tetap Universitas Hang Tuah Surabaya.
7. Pengaruh secara signifikan *autonomy* terhadap *organizational commitment* melalui *job satisfaction* pada dosen tetap Universitas Hang Tuah Surabaya.

#### 1.4. Manfaat

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Universitas dapat mengetahui komitmen organisasional yang dimiliki oleh dosen tetap selama mengabdikan diri di Universitas Hang Tuah Surabaya. Hal ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi universitas agar dapat meningkatkan kepuasan dosen dalam bekerja, sehingga pada akhirnya meningkatkan komitmen dosen.
2. Universitas dapat mengetahui faktor yang paling berpengaruh terhadap tingkat *job satisfaction* dosen tetap, sehingga mampu membuat kebijakan yang tepat guna memperbaiki program yang berkaitan dengan kepuasan kerja dosen Universitas Hang Tuah Surabaya.
3. Universitas dapat mengevaluasi dan memperbaiki kebijakan yang berkaitan dengan *workload* serta *autonomy* yang diberikan kepada dosen tetap Universitas Hang Tuah Surabaya.

#### 1.4. Sistematika Penulisan Proposal Skripsi

Penulisan proposal skripsi ini dibagi dalam lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

##### BAB I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi. Bab ini menguraikan hal-hal yang menuju pada pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini.

## BAB II : Tinjauan Pustaka

Bab tinjauan pustaka ini berisi teori-teori yang digunakan sebagai landasan pembahasan skripsi ini yang terdiri dari teori *workload*, teori *job satisfaction*, teori *workload*, teori *autonomy* dan teori *organizational commitment*. Dalam bab ini juga membahas penelitian sebelumnya, kerangka konseptual dan hipotesis.

## BAB III : Metode Penelitian

Bab ini berisi penjelasan mengenai pendekatan yang digunakan disertai dengan identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data dan teknik analisis.

## BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini memuat gambaran umum perusahaan, deskripsi hasil penelitian, deskripsi jawaban responden, deskripsi hasil uji validitas dan reliabilitas, analisis model dan pengajuan hipotesis, pembuktian hipotesis dan pembahasan permasalahan berdasarkan data dan teori yang ada serta uraian dan perhitungan statistic dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

## BAB V : Simpulan dan Saran

Bab ini berisi tentang simpulan dari hasil yang diperoleh dari pembahasan yang telah dilakukan dan saran atau apa yang harus dikerjakan agar hasil penelitian ini dapat lebih memberikan hasil.