

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan tinggi memegang peranan vital sebagai pilar utama dalam pembangunan bangsa dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, keberadaan dan reputasi sebuah universitas sangat ditentukan oleh kualitas pengajaran dan pembelajaran, penelitian, serta kegiatan pengabdian masyarakatnya. Undang-Undang Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 mengharuskan lembaga pendidikan tinggi untuk melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi. Ujung tombak pelaksanaan Tridharma adalah dosen, sehingga kinerja, dedikasi, dan kesejahteraannya menjadi faktor utama penentu pencapaian visi dan misi lembaga pendidikan (Hasibuan, 2016). Dosen bukan hanya penyampai pengetahuan, mereka juga agen perubahan yang bertanggung jawab atas pengembangan ilmu pengetahuan dan pemberdayaan masyarakat, sebagaimana dinyatakan dalam konsep kewargaan akademik (Barnett, 2000).

Sebagai salah satu perguruan tinggi swasta terkemuka di Jawa Timur, Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG) Surabaya telah berusaha secara konsisten untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Salah satu komponen penting dalam struktur staf pendidikan adalah dosen tidak tetap. Keterlibatan dosen tidak tetap juga merupakan strategi institusi untuk

memperkaya basis pengetahuan dengan membawa praktisi ahli dan juga untuk mengatasi rasio dosen-mahasiswa yang ideal. Menurut data internal kepegawaian UNTAG Surabaya per tahun 2024, secara keseluruhan terdapat 374 tenaga pendidik yang aktif mengajar di lingkungan universitas. Dari total keseluruhan populasi tersebut, sebanyak 57 orang (mencakup sekitar 15,24%) di antaranya berstatus sebagai dosen tidak tetap.

Pemilihan dosen tidak tetap sebagai subjek penelitian ini didasari oleh dinamika status kepegawaian yang memiliki tantangan berbeda dibandingkan dosen tetap, terutama yang berkaitan dengan stabilitas kerja, fasilitas, dan pengakuan profesional, seperti yang ditulis dalam penelitian Arsania dan Salabi (2024). Perbedaan kondisi ini dinilai sangat rentan memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih dalam bagaimana faktor lingkungan kerja dan kompetensi dapat mengoptimalkan kepuasan kerja dosen tidak tetap di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Status kepegawaian yang berbeda dengan dosen tetap seringkali menimbulkan isu-isu sensitif terkait hak, kewajiban, dan tingkat keterikatan emosional terhadap institusi. Salah satu isu krusial yang dapat memengaruhi keberlangsungan dan kualitas kontribusi mereka adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif dan menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2011). Definisi ini didukung oleh para ahli lain, yang menyatakannya sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Amavisca dan Sukarno, 2023) atau keadaan emosional yang menyenangkan/tidak menyenangkan para karyawan dalam

memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2014). Dosen yang merasa puas cenderung lebih termotivasi, memiliki komitmen yang lebih tinggi, dan menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Sebaliknya, dosen yang tidak puas berpotensi menunjukkan tingkat absensi yang tinggi, niat untuk pindah (*turnover intention*) yang besar, dan kinerja yang kurang maksimal. Fenomena ini didukung oleh model *Job Demands-Resources (JD-R)* yang menyatakan bahwa ketika sumber daya pekerjaan (seperti dukungan atasan atau lingkungan kerja) rendah, individu akan mengalami kelelahan dan kepuasan kerja menurun, yang pada akhirnya memicu *turnover intention* (Bakker dan Demerouti, 2017).

Secara empirik, peningkatan kualitas Lingkungan Kerja Fisik sangat penting untuk dibahas karena dapat menciptakan Lingkungan Kerja yang lebih kondusif. Berdasarkan observasi peneliti dilapangan pada objek penelitian, penyediaan fasilitas meja khusus untuk Dosen Tidak Tetap diharapkan dapat menciptakan atmosfer yang lebih kondusif untuk pengarsipan, persiapan bahan ajar, dan penilaian tugas mahasiswa, dibandingkan dengan sistem meja bersama yang ada saat ini. Ketidaknyamanan dengan fasilitas fisik maupun non-fisik terbukti menjadi elemen krusial yang menurunkan kepuasan pendidik, sebagaimana dikemukakan dalam penelitian Wahyu et al. (2021) dan Pangarso dan Ramadhyanti (2015).

Mengingat dosen tidak tetap tersebar di berbagai unit dan fakultas di lingkungan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, karakteristik lingkungan kerja secara alami memiliki perbedaan di masing-masing penempatan. Setiap fakultas tentu memiliki dinamika operasional, ketersediaan fasilitas spesifik, serta iklim kerja subordinat yang unik. Meskipun

demikian, penelitian ini didesain untuk menangkap persepsi secara universal di tingkat institusi. Oleh karena itu, pengukuran lingkungan kerja di dalam instrumen kuesioner tidak membahas perbedaan mendetail di tiap fakultas secara spesifik, melainkan difokuskan pada pemenuhan hal-hal yang bersifat umum dan esensial. Aspek umum tersebut mencakup kelayakan fasilitas penunjang pengajaran yang standar, kenyamanan ruang kerja secara umum, kejelasan rincian tugas, serta kualitas hubungan interpersonal dengan atasan dan sesama rekan kerja. Pendekatan ini dipilih agar hasil penelitian dapat digeneralisasi untuk memberikan evaluasi dan gambaran yang komprehensif mengenai kondisi lingkungan kerja universitas secara keseluruhan.

Penelitian ini mengidentifikasi tiga faktor kunci yang diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan dosen tidak tetap. Pertama, Lingkungan Kerja (X1). Lingkungan kerja dipahami sebagai akumulasi dari seluruh elemen, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, yang melingkupi karyawan dan memengaruhi mereka dalam menuntaskan tanggung jawab profesional (Sedarmayanti, 2017). Senada dengan pandangan tersebut, Nitisemito (2015) mengartikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu di sekitar personel yang memberikan dampak pada pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Terciptanya suasana kerja yang efektif serta kondusif menjadi hal krusial karena mampu membangun rasa nyaman yang secara langsung memberikan pengaruh bagi para pegawai (Rochmah, 2021).

Permasalahan terkait lingkungan kerja ini bukan hanya sekadar isu hipotetis. Temuan awal dalam penelitian lain di konteks perguruan tinggi, seperti yang dilaporkan oleh Haq et

al. (2021), juga mengidentifikasi melalui observasi Penyediaan lingkungan kerja yang aman, suportif, dan kondusif diyakini mampu mendorong peningkatan kepuasan kerja dosen, selaras dengan hasil riset Rosnaini et al. (2022) yang membuktikan kontribusi positif dan signifikan dari faktor tersebut. Dugaan ini didasarkan pada realita bahwa di institusi seperti UMT, aspek lingkungan kerja dan kepuasan dosen masih menjadi area yang perlu dioptimalkan. Kondisi tersebut menegaskan bahwa lingkungan fisik maupun non-fisik merupakan elemen sentral yang secara langsung memengaruhi kondisi psikologis dan perasaan puas para dosen dalam menjalankan tugasnya.

Lebih lanjut, selain Lingkungan Kerja, Kompetensi (X2) juga menjadi hal yang dibahas. Spencer dan Spencer (1993) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal dengan kinerja yang efektif atau superior. Dosen yang merasa dirinya kompeten, menguasai materi, mampu mengelola kelas dengan baik, dan dihormati oleh mahasiswa, akan memiliki efikasi diri yang tinggi. Perasaan mampu dan berhasil dalam menjalankan tugas merupakan sumber kepuasan intrinsik yang paling penting. Penelitian Cempena (2013) pada konteks dosen swasta di Surabaya juga menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja mereka. Artinya, ketika universitas memberikan pelatihan dan kesempatan pengembangan profesional, secara tidak langsung mereka juga sedang meningkatkan kepuasan kerja dosen-dosennya.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat adanya urgensi yang mendesak untuk meneliti faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan dosen tidak tetap di UNTAG Surabaya. Memahami hubungan ini tidak hanya penting untuk pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dalam konteks pendidikan tinggi, tetapi juga memiliki implikasi praktis yang sangat signifikan bagi UNTAG Surabaya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen universitas untuk merumuskan kebijakan yang lebih baik, lebih manusiawi, dan lebih efektif dalam mengelola dan mempertahankan talenta dosen tidak tetapnya. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Dosen Tidak Tetap pada Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan secara komprehensif, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Dosen Tidak Tetap pada Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan Dosen Tidak Tetap pada Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Dosen Tidak Tetap pada Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
2. Untuk menganalisis Kompetensi terhadap Kepuasan Dosen Tidak Tetap pada Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang luas, baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Dalam kajian ini, peneliti berupaya turut serta dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Pendidikan Tinggi. Dalam hal ini, peneliti mencoba merumuskan sebuah model yang menguji dua variabel independen (Lingkungan Kerja, dan Kompetensi) yang dipertemukan dengan satu variabel dependen (Kepuasan Kerja) dalam konteks yang lebih terbatas, yaitu terhadap dosen tidak tetap. Dengan cara ini, peneliti berharap mampu memberikan kontribusi dalam wacana yang lebih spesifik, serta memberikan tambahan dan bukti empiris yang diperlukan oleh pengembangan teori dan literatur yang ada. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan yang bermanfaat bagi peneliti lainnya yang ingin

mengembangkan ataupun mencoba untuk merumuskan model yang sama di perguruan tinggi lainnya.

2. Manfaat Praktis

Semoga, hasil dari penelitian ini dapat memberikan masukan evaluatif yang strategis dan objektif kepada manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya terkait kebijakan pengelolaan dosen tidak tetap. Rekomendasi konkret yang dihasilkan, misalnya, terkait dengan perbaikan fasilitas fisik, pelatihan kepemimpinan bagi atasan, atau pengembangan kompetensi dosen, dapat diimplementasikan untuk meningkatkan kepuasan dosen. Akhirnya, ini akan membantu Universitas dalam upaya meningkatkan retensi dosen tidak tetap yang berkualitas dan berkinerja tinggi, yang merupakan aset berharga untuk keberlanjutan lembaga. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi sumber referensi tambahan bagi para akademisi untuk memahami dinamika kepuasan kerja di pendidikan tinggi, dan juga memperkaya materi ajar di kelas manajemen, psikologi organisasi, dan kebijakan pendidikan, sehingga mahasiswa dapat belajar dari kasus nyata fenomena yang terjadi di lapangan. Bagi peneliti, studi ini merupakan sarana berharga untuk menerapkan teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah dipelajari selama perkuliahan; proses penelitian ini akan memperdalam pemahaman tentang seluk-beluk manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan dan mengasah keterampilan merancang, melaksanakan, dan menganalisis penelitian ilmiah.