

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi merupakan lembaga yang memiliki tugas menghasilkan para ahli dalam berbagai bidang demi menjawab kebutuhan masyarakat, bangsa, dan negara. Kesadaran masyarakat untuk memperoleh layanan pendidikan tinggi tergolong sangat besar, karena melalui pendidikan tinggi orang berharap dapat meningkatkan harkat martabat kehidupannya. Makin banyak perguruan tinggi beroperasi memberikan harapan terpenuhi semua kebutuhan sumber daya manusia berkualitas dari berbagai bidang keahlian tertentu. Data statistik (2017) diketahui data sebaran data Perguruan Tinggi Negeri (PTN) sebanyak 122 atau 3,72% dan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) sebanyak 3.154 atau 96,28%. Kehadiran perguruan tinggi dapat menjawab permintaan dari masyarakat untuk bisa melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi, namun ketersediaan tersebut tentu harus diimbangi terpenuhinya unsur pelaku utama atau sumber daya manusia pada perguruan tinggi yaitu dosen dari berbagai bidang keahlian. Artinya tidak hanya menghadirkan jumlah perguruan tinggi yang banyak, tetapi mutu perguruan tinggi tersebut tidak boleh diabaikan termasuk mutu dosen. Dosen sebagai salah satu unsur yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran harus dapat memberikan kontribusi total dengan maksimal agar bisa menghasilkan lulusan yang bermutu, yang pada akhirnya akan berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh.

Statistik Perguruan tinggi 2009/2010 (dalam Hermawan, 2011) menunjukkan bahwa dosen yang layak mengajar hanya sebesar 37,65%. Hal ini

terjadi karena Perguruan Tinggi Swasta (PTS) hanya sebesar 24,43% sangat kecil dibandingkan Perguruan Tinggi Negeri (PTN) sebesar 71,35%. Idealnya dosen yang layak mengajar sebesar 100%, oleh karena itu masih diperlukan peningkatan kualifikasi dosen menjadi S2 sebesar 62,35%. Kondisi PTN lebih baik dibanding PTS karena yang layak mengajar sebesar 71,35% lebih besar daripada yang belum layak sebesar 28,65%. Kondisi PTS yang layak mengajar hanya 24,43% lebih kecil daripada yang tidak layak mengajar sebesar 75,57% (Hermawan, 2011: 414).

Kemudian Statistik Pendidikan Tinggi (2017: 138) menunjukkan perbandingan jumlah PTN sebesar 4% dan PTS sebanyak 96%. Jumlah dosen pada PTN sebesar 73.607 orang (29,77%) dan pada PTS sebanyak 173.662 orang (70,23%) dari total sebanyak 247.269 orang dosen. Dari jumlah sebanyak itu masih terdapat sebanyak 1.648 atau 0,7% orang dosen lulusan D1-D4 dan sebanyak 20.407 atau 8,3% orang dosen lulusan setingkat Sarjana atau S1.

Berdasarkan rentang data antara tahun 2010 sampai dengan 2017 tersebut terdapat peningkatan kelayakan dosen dalam mengajar di perguruan tinggi. Indikator kualitas layanan Perguruan tinggi ada tujuh jenis, yaitu (1) kelayakan dosen mengajar, (2) persentase dosen tetap, (3) persentase jabatan fungsional dosen, (4) persentase pensiun dosen, (5) persentase senioritas dosen, (6) persentase pensiun tenaga kependidikan, dan (7) persentase ijazah tenaga kependidikan (Hermawan, 2011: 413). Lebih lanjut Hermawan menyatakan bahwa dosen tetap menunjukkan mutu yang lebih baik dibandingkan dengan status dosen tidak tetap karena dosen tidak tetap mengajar di banyak Perguruan Tinggi lain.

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1). Kualifikasi yang harus dipenuhi sebagai dosen adalah telah lulus Magister (S2), dan deteksi kualitas dosen tercermin pada jenjang jabatan akademik yang ditempatinya. Namun data statistik perguruan tinggi menunjukkan sebanyak 44% belum memiliki jabatan fungsional (berposisi sebagai tenaga pengajar dan tidak dilaporkan).

Banyaknya dosen yang belum memiliki jabatan fungsional, karena dosen tersebut belum sepenuhnya melaksanakan tri darma perguruan tinggi. Selain itu banyaknya dosen yang melakukan kegiatan di luar kampus (*moonlighting*) demi untuk mencukupi kebutuhan finansial karena masih menganggap gaji sebagai dosen dirasakan kurang memadai. Hasil kajian diperoleh informasi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tetap aktifnya dosen di kampus, antara lain minat yang tinggi untuk mengajar, meneliti dan memberikan layanan kepada mahasiswa, usia yang sudah terlalu lanjut untuk pindah pekerjaan, merasa tidak memiliki alternatif pekerjaan lain, atau karena adanya komitmen yang tinggi terhadap universitas.

Univeristas MH Thamrin sebagai salah satu PTS di DKI Jakarta yang sudah terakreditasi dengan baik, secara umum memiliki para dosen yang tetap konsisten mencurahkan waktu dan perhatian untuk menjalankan berbagai aktivitas di kampus. Hal tersebut dapat dilihat pada tingkat kehadiran dosen yang mencapai rata-rata 98%. Kehadiran dosen ini sangat baik namun dalam menjalankan

kegiatannya sebagian besar masih terfokus pada kegiatan pembelajaran yaitu mengajar. Kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat masih terbilang kurang baik yang sifatnya biaya sendiri dan biaya dari institusi maupun dari hibah pemerintah. Berdasarkan laporan dari LPPM (Lembaga Penelitian, Pengabdian kepada Masyarakat) tahun 2018, dari 191 dosen tetap, hanya sekitar 30% yang aktif secara rutin melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Disamping itu data menunjukkan bahwa dosen yang aktif mengajukan hibah penelitian kurang dari 10%. Dari data ini menjadi gambaran bahwa perlu ada upaya peningkatan agar setiap dosen di Universitas MH. Thamrin kedepan dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap organisasinya sebagai bukti suatu komitmen.

Menjalankan profesi sebagai dosen membutuhkan komitmen kerja yang kuat terhadap universitas di mana dosen tersebut bernaung. Komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan berkeinginan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasi (Siti, Karmisi, & Savitri, 2014: 45). Dosen yang memiliki komitmen terhadap kampus akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, dosen akan memiliki jiwa untuk membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Dosen yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan mendahulukan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi dan akan menjadikan organisasi mereka ke arah yang lebih baik lagi.

Mowday at al dalam Aisyah, menyatakan komitmen organisasi terbangun apabila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling

berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi, yang antara lain: (1) identifikasi (*identification*) yaitu pemahaman atau penghayatan terhadap tujuan organisasi, (2) Keterlibatan (*involvement*) yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaan tersebut adalah menyenangkan, (3) Loyalitas (*loyalty*) yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempatnya bekerja dan tinggal.

Fakta tentang komitmen organisasi, misalnya Irving, Coleman, dan Meyer (1994) menjelaskan bahwa pengalaman kerja di awal karier seseorang memainkan peran penting dalam tingkat komitmen pekerja dalam suatu organisasi (Tella, Ayeni, & Popaala, 2007: 12). Hal tersebut senada dengan penelitian Izzati, Suhariadi, & Hadi (2015: 38) bahwa tingkat kesadaran berperan terhadap komitmen afektif terhadap organisasi pendidik, guru dan dosen di Indonesia.

Sedangkan penelitian Dinantara (2018: 79) menyatakan Komitmen dan motivasi bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, disamping itu dosen diharapkan dapat mengimplementasikan Tri Darma Perguruan Tinggi dengan bijak.

Temuan dari Yeh at al (2012), Kahn et al (2012), Sudiro (2009), dalam penelitian Koesmono (2014: 35-36) menjelaskan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja dosen, artinya semakin tinggi komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja dosen. Lebih lanjut Koesmono (2014: 36) atas dasar prestasi, kebutuhan, kemampuan mereka untuk memotivasi dosen baik secara intrinsik maupun ekstrinsik supaya memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi.

Seiring dengan komitmen organisasi, gaya kepemimpinan transformasional juga penting untuk memicu kinerja dosen. Temuannya Sani dan Maharani menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan prediktor yang lebih kuat terhadap kinerja dosen dari pada komitmen organisasi. Kemudian Komitmen organisasi dosen tidak memiliki keterkaitan secara langsung terhadap kinerja dosen (Sani, Ahmad & Maharani, Vivin., 2012: 101).

Temuan penelitian Anra & Yamin (2017: 96) bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja dosen di Universitas Jambi. Temuan tersebut sejalan dengan model Integratif (Colquitt at all, 2009: 8) dimana kinerja dalam suatu organisasi terkait erat dengan komitmen karyawan terhadap target dasar organisasi yaitu budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi untuk mencapai.

Sementara Thamrin (2012: 567) menyimpulkan bahwa pihak manajemen perlu melihat komitmen organisasi juga harus dipertimbangkan aspek kemauan dan tujuan yang bersama-sama. Dengan begitu akan dibangun komitmen dan emosi karyawan yang konsisten dalam perjanjian yang dibuat sebelumnya.

Tugas dan kewajiban dosen dalam menjalankan komitmen organisasi perguruan tinggi tidaklah mudah, namun apabila didasari oleh motivasi kerja yang kuat, maka tugas dan kewajiban tersebut dapat diselesaikan dengan baik. Sebagaimana pendapat Miner dalam Lunenburg menyatakan bahwa motivasi sebagai proses dalam individu yang merangsang perilaku dan menyalurkannya sehingga menguntungkan organisasi secara keseluruhan (Lunenburg & Ornstien, 2000: 88).



Motivasi sangat terkait dengan tujuan yang akan dicapai, namun sadar atau tidak dalam menentukan dan mencapai tujuan tersebut diperlukan perbuatan. Aktivitas pelaksanaan tridarma bagi dosen tidak dapat dilakukannya secara sendiri atau personal, tetapi membutuhkan kerjasama dengan orang lain baik sebidang atau lintas kemampuan untuk merealisasikannya. Paradigma bekerja secara berkelompok (*work teams*) tidaklah mudah mewujudkannya. Karena tidak mudah mengumpulkan tiap-tiap orang dengan latar belakang yang sangat beragam dalam satu organisasi.

Setiap orang tidak mudah dapat bekerja dalam sebuah tim, karena memerlukan kemampuan komunikasi yang baik dari tiap individu bersifat terbuka dan jujur, bekerja sama dengan orang lain, berbagi informasi, menerima perbedaan dan mampu menyelesaikan konflik, serta dapat menekan kepentingan pribadi demi tujuan tim. Kemampuan yang mesti dimiliki anggota tim dalam bekerja termasuk ke dalam keterampilan interpersonal. Sehingga kepribadian yang mampu terbuka dan bekerjasama dengan orang lain diperlukan dalam profesi sebagai dosen. Koesmono (2004: 244) menyampaikan bahwa “kepribadian berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan perilaku serta kinerja karyawan”.

Kepribadian saja tidak cukup menjawab kesulitan dalam bekerja dalam organisasi besar. Kesulitan bekerja dalam tim akan banyak ditemui diberbagai tempat dimana budaya yang berkembang adalah sangat individualistik. Sebaliknya paradigma bekerja dalam tim akan berkembang dinegara-negara yang mempunyai nilai kolektivitas tinggi. Hofstede (1991) (dalam Purba & Seniati, 2004: 105) menyebutkan bahwa Indonesia adalah salah satu negara yang mempunyai kolektivitas tinggi dimana kepentingan kelompok berada di atas kepentingan

individu, sehingga dapat dikatakan sistem kerja tim berkembang baik di Indonesia.

Kolektivitas bekerja selalu membutuhkan kepemimpinan yang kuat. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) memiliki peran penting dalam meningkatkan partisipasi tiap anggota organisasi. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai cara pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi.

Dasar pemikiran bahwa komitmen dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya melalui perilaku kepemimpinan, dikemukakan oleh Su-Yung Fu (2000) bahwa selain kepemimpinan transformasional, hal lain yang penting dalam perilaku organisasional adalah komitmen organisasi. Lebih lanjut dalam Kaihatu menjelaskan bahwa komitmen organisasi telah dipandang sebagai salah satu variabel yang paling penting dalam mempelajari manajemen dan perilaku organisasi (Thomas, 2007, Vol. 98, No.1).

Kepemimpinan memiliki peran dalam mengharmonisasikan potensi dan kemampuan tiap warga dalam mencapai atau mewujudkan visi dan misi organisasi. Sebab tiap anggota organisasi memiliki peran dan tugas masing-masing sebagaimana kedudukan yang disematkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Struktur organisasi secara cermat dibangun sebagai bagian dari usaha untuk mewujudkan visi organisasi, namun jalannya sebuah organisasi didukung kepemimpinan sebagai roda penggerak organisasi.

Maka ketika roda penggerak mampu berjalan dengan dinamis, teratur dan harmonis maka tujuan organisasi akan mampu dicapai dengan sangat baik, tetapi sebaliknya jika penggerak utama organisasi yaitu SDM tidak mampu bekerja



dengan optimal dalam mencapai tiap target yang telah ditetapkan tentu organisasi tersebut akan tersandra dan dapat berupa kemacetan. John & John (2003) menyampaikan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah akan membantu perkembangan atau menghambat terciptanya komitmen para guru.

Hasil penelitian Dunham, Grube, & Castaneda (1994, 370-380), melihat kontribusi dari anteseden: komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif, menyimpulkan bahwa: a) keterandalan organisasi, kepuasan kerja, serta persepsi terhadap manajemen partisipatif memberikan kontribusi yang cukup tinggi terhadap komitmen afektif, b) persepsi terhadap manajemen partisipatif memiliki kontribusi yang signifikan pada komitmen normatif, c) tidak ditemukan anteseden yang signifikan pada komitmen kontinuans.

Atas dasar uraian tersebut diatas menjadi menarik untuk meneliti secara bersamaan antara variabel Kepribadian Dosen, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Dosen dalam menjalankan profesinya yaitu melaksanakan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat pada Universitas MH. Thamrin Jakarta.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1)

Dosen sebagai tenaga profesional sesuai amanat undang-undang diatas diharapkan dapat melaksanakan tugas dengan baik dan optimal serta dapat menjadi panutan anak didiknya. Harapan seperti ini bisa terwujud apabila para dosen memiliki komitmen yang kuat untuk mengabdikan diri pada tugas khususnya tugas pelaksanaan tridarma perguruan tinggi yang dibebankan kepadanya. Namun dalam kenyataan masih banyak dosen dalam menjalankan tugasnya masih sangat kurang dari harapan. Tuntutan akan hak semakin tinggi dan ini berbanding terbalik dengan kemauan untuk melaksanakan kewajiban. Motivasi kurang, ketaatan terhadap ketentuan dan arahan pimpinan juga masih kurang bahkan ada yang menerima hak yang diberikan institusi akan tetapi sumbangsih dalam pelaksanaan tugas tidak jelas. Kondisi-kondisi seperti ini akan menimbulkan masalah yang kompleks dan akan menghambat pengembangan mutu dan kemajuan perguruan tinggi apabila tidak segera dicari faktor-faktor yang bisa dijadikan solusi agar setiap dosen diperguruan tinggi bisa menunjukkan komitmennya sehingga dapat berkontribusi maksimal terhadap perguruan tinggi tempat bertugas dalam hal ini Universitas Mh. Tamrin Jakarta.

### **C. Pembatasan Masalah**

Untuk menghindari kesalahan pemahaman dalam penafsiran dan melebarnya persepsi tentang konsep yang diteliti, maka penelitian ini dibatasi pada tiga variabel eksogen yaitu kepribadian dosen, kepemimpinan, dan motivasi kerja dalam mempengaruhi variabel endogen komitmen organisasi dosen.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Kepribadian dosen berpengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen Universitas MH Thamrin Jakarta?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasi pada Universitas MH Thamrin Jakarta?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasi pada Universitas MH Thamrin Jakarta?
4. Apakah Kepribadian Dosen berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja pada Universitas MH Thamrin Jakarta?
5. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja pada Universitas MH Thamrin Jakarta?
6. Apakah kepribadian dosen berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepemimpinan pada Universitas MH Thamrin Jakarta?

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan berguna sebagai informasi dalam rangka perbaikan kebijakan dan dapat digunakan sesuai peruntukkannya, yaitu:

1. Sebagai masukan bagi lembaga pendidikan tinggi dalam pelaksanaan Tri Darma Perguruan tinggi untuk mendukung peningkatan mutu dosen dalam melaksanakan tugas dan kewajiban profesionalitas.

2. Sebagai masukan Pemerintah Pusat (Kemendikbud) untuk merumuskan kebijakan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan tinggi melalui peningkatan kompetensi, kualifikasi, dan penghargaan terhadap dosen.
3. Dapat dijadikan sebagai bahan kajian akademis bagi Perguruan Tinggi dalam rangka pengelolaan tenaga pendidik profesional yaitu dosen.
4. Sebagai informasi bagi dosen tentang keberadaan, peran, dan tanggung jawab yang harus dilakukan dalam rangka mencerdaskan kehidupan masyarakat.
5. Bagi Peneliti, menjadi pengalaman dalam melakukan penelitian dan sebagai acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya.
6. Dapat dijadikan rujukan bagi masyarakat dalam mendukung peningkatan mutu dosen.

Secara khusus, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh langsung Kepribadian dosen terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen Universitas MH Thamrin Jakarta.
2. Pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi pada Universitas MH Thamrin Jakarta.
3. Pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Universitas MH Thamrin Jakarta.
4. Pengaruh tidak langsung Kepribadian Dosen terhadap Komitmen Organisasi melalui motivasi kerja pada Universitas MH Thamrin Jakarta.
5. Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi melalui Motivasi Kerja pada Universitas MH Thamrin Jakarta.

6. Pengaruh tidak langsung Kepribadian Dosen terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepemimpinan pada Universitas MH Thamrin Jakarta.

#### **F. Kebaruan Penelitian**

Kebaruan dalam penelitian ini adalah penggunaan variabel kepribadian dosen dengan memakai trait kepribadian lengkap dengan lima indikator kepribadian dari variabel eksogen beserta variabel kepemimpinan dan motivasi bekerja terhadap variabel endogen yaitu komitmen organisasi pada Universitas MH Thamrin Jakarta untuk mendapatkan pengaruh langsung dan tidak langsung diantara variabel eksogen dengan variabel endogen.

