

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Universitas Pakuan Bogor merupakan salah satu penyelenggara pendidikan tinggi swasta terbesar di kota Bogor dengan jumlah mahasiswa terbanyak dikalangan perguruan tinggi swasta lainnya yang berada di wilayah Bogor. Universitas Pakuan memiliki visi untuk menjadi perguruan tinggi yang unggul, mandiri, dan berkarakter. Untuk mewujudkan visi tersebut, Universitas Pakuan menyelenggarakan proses pendidikan dan pengajaran yang unggul serta menyelenggarakan proses pendidikan yang bermutu dan dipercaya masyarakat. Tujuannya adalah menghasilkan lulusan berdaya saing tinggi pada skala nasional maupun internasional, melalui sistem pendidikan, pengajaran, bimbingan serta pelatihan secara intensif.

Untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan Universitas Pakuan, selain dibutuhkan rencana jangka panjang (rencana dan program pengembangan 25 tahun), rencana strategis (rencana dan program pengembangan 5 tahun) dan rencana operasional (penjabaran dari rencana strategis, berisi program dan kegiatan tahunan), juga dibutuhkan dosen sebagai ujung tombak terwujudnya tridharma perguruan tinggi (Handoyo, Santoso. 2020).

Dosen adalah komponen terpenting dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi. Kemampuan perguruan tinggi menghadapi berbagai tantangan ke depan terletak di tangan dosen (Al-Jabbari. B. & Ghazzawi, 2019). Dalam Undang-undang Republik Indonesia, Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen, di Pasal 60, antara lain dikatakan bahwa: dosen berkewajiban: (1) melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat; (2) merencanakan,

melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajaran; dan (3) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif; (4) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik serta nilai-nilai agama dan etika; (5) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni. ((Presiden Republik Indonesia, 2005).

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa dosen adalah sumber daya manusia terpenting di perguruan tinggi. Karena peran tersebut, maka perguruan tinggi harus memberikan dukungan pengembangan dosen dari segi kualitas, keterampilan maupun segi kesejahteraan sehingga dosen terdorong untuk memaksimalkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan pendidikan di perguruan tinggi.

Jumlah dosen Universitas Pakuan, berdasarkan data dari Biro Umum dan Kepegawaian Universitas Pakuan, pada bulan Desember 2021, sebanyak 445 orang, terdiri dari dosen tetap yayasan sebanyak 369 orang (82,9%), dosen ASN kopertis sebanyak 35 orang (7,86%) dan dosen tidak tetap sebanyak 41 orang (9,21%). Latar pendidikan dosen, terdiri dari : magister (S2) sebanyak 329 orang (73,9%), doktor (S3) sebanyak 114 orang (26,1%). Sedangkan jabatan fungsional dosen, terdiri dari (1) tenaga pengajar 54 orang atau 12,1% (2) asisten ahli 122 orang atau 27,4%, (3) lektor 213 orang atau 47,8%, lektor kepala 48 orang atau 10,7% dan guru besar 10 orang atau 2,2%. Dosen Universitas Pakuan sebagian besar masih berlatar belakang berpendidikan magister atau S2 dan jabatan fungsional dosen lektor.

Membahas tentang sumber daya manusia khususnya dosen di sebuah lembaga perguruan tinggi, tentu sangat erat kaitannya dengan komitmen organisasi dosen

pada perguruan tingginya. Komitmen organisasi dosen pada organisasi telah diidentifikasi sebagai faktor penting dalam menentukan dan mempengaruhi hasil organisasi. Komitmen diyakini penting untuk produktivitas, kualitas dan kinerja organisasi (Lee et al., 2000; Meyer&Allen, 1997; Yusnita et al., 2021).

Namun berdasarkan hasil penelitian (Yusnita et al., 2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi dosen pada perguruan tinggi swasta di Kota Bogor belum sesuai harapan perguruan tinggi, hal ini ditunjukkan melalui hasil survey berupa (1) Terdapat 39% dosen yang bermasalah dalam komitmen afektif terhadap organisasinya, hal ini terlihat dari banyaknya dosen yang bermasalah pada ikatan emosional dengan profesi, keterlibatan diri untuk kepentingan profesional dan perasaan positif terhadap profesi. (2) Terdapat 62% dosen yang mengalami kendala dalam komitmen berkelanjutan terhadap profesinya, hal ini terlihat dari banyaknya dosen yang bermasalah dengan kesadaran akan kerugian jika Meninggalkan organisasinya dan keinginan mempertahankan Profesinya. (3) Terdapat 31% dosen yang bermasalah dalam komitmen normatif, hal ini terlihat dari masih banyaknya dosen yang bermasalah dalam kesediaan untuk melakukan sesuatu yang lebih untuk kemajuan profesi dan sikap berkewajiban terhadap tugas profesi.

Pada rencana strategis Universitas Pakuan yang merupakan salah satu perguruan tinggi swasta terbesar di kota Bogor memuat beberapa kekurangan yang memiliki potensi dan permasalahan internal dari Universitas Pakuan, disebutkan bahwa disiplin dosen masih rendah; motivasi dosen melakukan penelitian dan pengabdian pada masyarakat rendah; jumlah perolehan hak kekayaan intelektual masih belum berorientasi kepada kebutuhan masyarakat; publikasi ilmiah, dan tulisan dalam bentuk buku atau e-book masih rendah serta potensi SDM untuk studi lanjut masih rendah (LPPM UNPAK, 2019). Hal tersebut menjadi salah satu

indikasi bahwa komitmen organisasi dosen di Universitas Pakuan dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi masih rendah. Karena, pada dasarnya komitmen organisasi merupakan salah satu kompetensi yang didefinisikan sebagai dorongan dan kemampuan anggota organisasi untuk menyesuaikan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi; untuk bertindak dengan cara yang menunjang tujuan organisasi atau memenuhi kebutuhan organisasi yang biasanya disebut dengan misi. Seseorang dapat dikatakan mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasi, dapat diketahui dengan melihat sikap dan tingkah lakunya terhadap organisasi, diantaranya loyalitas terhadap organisasinya, tingkat kinerja yang tinggi, usaha yang dilakukan dengan antusias dalam pemenuhan tanggung jawab dan ketercapaiannya dalam tujuan.

Komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam menentukan dan mempengaruhi hasil organisasi. Bagi perguruan tinggi sebagai bentuk organisasi, komitmen organisasi dosen penting untuk meningkatkan kualitas universitas itu sendiri, dan sebagai bentuk loyalitas terhadap organisasi (Newstrom, 2014). Dosen dengan Komitmen Organisasi yang baik diasumsikan memiliki keterlibatan yang tinggi untuk melaksanakan Tri Darma Perguruan Tinggi (Al-Jabbari. B. & Ghazzawi, 2019). Selain itu, komitmen yang kuat juga diharapkan dapat mendorong para dosen untuk secara konsisten hadir, setia, aktif, terlibat, dan bertahan di universitas tempat mereka bekerja (Ivancevich, J.M & Mattenson, n.d.;MvShane, S. & Glinow, 2017). Dengan demikian, akan dengan mudah dan mempengaruhi mereka untuk tetap terlibat dalam peningkatan kualitas universitasnya. Selain itu, dalam penelitian Agus & Selvaraj menyatakan bahwa salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi adalah memiliki pegawai yang berkompeten dan komitmen untuk tetap terus bekerja di organisasi tersebut

(Selvaraj, Agus. 2019).

Dengan banyak manfaat yang diperoleh dari karyawan yang memiliki komitmen organisasi, sangat penting bagi organisasi untuk mengembangkan komitmen individu. Khususnya komitmen organisasi dosen di Universitas Pakuan yang masih tergolong rendah. Memang bukan perkara yang mudah dan sederhana dalam menumbuhkan komitmen organisasi yang tinggi pada para karyawan/dosen di suatu lembaga, namun dengan melakukan tindakan perbaikan dan/atau pengembangan terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen itu sendiri dapat menjadi cara efektif dalam penumbuhannya. Untuk melakukan suatu tindakan perbaikan dan/atau pengembangan, manajemen harus memahami elemen yang dapat mendorong komitmen organisasi. Studi sebelumnya menjelaskan berbagai unsur yang memiliki hubungan dengan komitmen organisasi, menurut Colquitt *et al.* Komitmen dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu budaya dan struktur organisasi, motivasi, kepribadian, karakteristik seseorang, kepuasan kerja, stress, etik, kepemimpinan dan kualitas kehidupan kerja (Poturak et al., 2020).

Dalam upaya pencapaian visi Universitas Pakuan yang telah disepakati bersama, tentunya membutuhkan kepemimpinan yang kompeten, adaptabel, dan fleksibel yang dirasakan oleh sivitas akademika Universitas Pakuan (dosen, karyawan, mahasiswa). Pemimpin universitas, fakultas dan program studi memiliki peranan penting dalam membantu dosen untuk membangun sebuah komitmen dalam pada perguruan tinggi. Mengingat pemimpin dan bawahan terus menerus berhubungan satu sama lain hampir setiap hari (Luturlean et al., 2020) selain itu, pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki peranan penting dalam mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya (Peng et al., 2020). Pemimpin biasanya menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi bawahannya.

Ribeiro & Gomes menyarankan bahwa organisasi harus memilih, mengembangkan dan berinvestasi pada pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional karena mereka membangun iklim kekaguman, loyalitas, rasa hormat, partisipasi dan keterlibatan bagi karyawan yang pada gilirannya akan meningkatkan komitmen dan kinerja mereka. Berdasarkan hasil penelitian (Ribeiro & Gomes, 2018) pemimpin transformasional meningkatkan komitmen karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Lee, Woo, dan Kim (2018) yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional dan komitmen terkait secara positif satu sama lain, sebagai akibat dari itu, karyawan berkomitmen untuk terlibat secara penuh dalam kegiatan dan tugasnya dalam organisasi karena karakteristik dari pemimpin transformasional yang visioner, karismatik, dan suportifnya, pemimpin transformasional memanfaatkan keterlibatan, komitmen, dan kinerja karyawan (Abdulla et al., 2020; Torlak & Kuzey, 2019). Hal ini sejalan dengan hasil studi (Luturlean et al., 2020) yang menyatakan bahwa Organisasi dapat mulai mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional yang memberikan perhatian dan sentuhan pribadi sekaligus menampung aspirasi karyawan dan untuk bekerja secara mandiri. Suryatman (2018) juga mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi melalui indikator pemimpin yang selalu meningkatkan kemampuan dalam memerintahkan bawahan dan ketegasan dalam mengambil keputusan serta selalu mengembangkan kualitas bawahan.

Penelitian Akor dan Benedict menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dapat mempengaruhi secara langsung komitmen seseorang kepada organisasi (Abah et al., 2020). Hal itu sejalan dengan penelitian (Yusob, Ali. 2018) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan

antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen, menurut studi tersebut organisasi perlu terus menerus memeriksa sumber daya manusia mereka sehingga komitmen mereka terhadap tujuan organisasi dapat ditingkatkan. Pendekatan kualitas kehidupan kerja berupaya memenuhi kebutuhan yang adil dan sportif, memberikan kesempatan bagi tiap pada karyawan untuk menggunakan kemampuan secara penuh, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berperan aktif dalam pengambilan keputusan penting yang melibatkan pekerjaan karyawan. Penelitian (Adikoeswanto et al., 2020) mengungkapkan hal serupa, bahwa kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh positif terhadap komitmen organisasi sehingga karyawan akan mencurahkan seluruh sumber daya dan kemampuannya untuk perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dan mengingat dosen yang memiliki peranan penting dalam ketercapaian visi, misi, dan tujuan universitas serta program studi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait pengaruh kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi dosen di Universitas Pakuan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, terdapat beberapa permasalahan yang ada, yakni :

1. Komitmen organisasi dosen perguruan tinggi swasta di Kota Bogor masih belum sesuai dengan harapan perguruan tinggi, diantaranya : terdapat 39% dosen yang bermasalah dalam komitmen afektif, 62% dosen mengalami kendala dalam komitmen berkelanjutan terhadap profesinya dan 31% dosen yang bermasalah dalam komitmen normatif.

2. Tingkat kedisiplinan dosen di Universitas Pakuan Bogor belum sesuai dengan harapan perguruan tinggi.
3. Motivasi dosen dalam melakukan penelitian dan pengabdian pada masyarakat rendah.
4. Potensi SDM dosen untuk studi lanjut masih rendah.
5. Jumlah perolehan Hak Kekayaan Intelektual masih belum berorientasi kepada kebutuhan masyarakat.
6. Publikasi ilmiah, dan tulisan dalam bentuk buku atau e-book masih rendah.
7. Kesejahteraan karyawan masih rendah.
8. Penegakan peraturan kepegawain belum sempurna
9. Sarana dan prasarana belum merata ke setiap unit.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang diuraikan di atas serta banyaknya faktor yang mempengaruhi variabel komitmen organisasi, maka penelitian ini dibatasi dengan dua variabel eksogen yang dianggap relevan dan diduga terdapat pengaruh, yaitu : (1) kepemimpinan transformasional (X_1), kualitas kehidupan kerja (X_2) dan variabel terikat komitmen organisasi (Y). Adapun lingkup penelitian yaitu dosen di Universitas Pakuan Bogor.

D. Rumusan Penelitian

Adapun rumusan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi dosen di Universitas Pakuan Bogor?
2. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi dosen di Universitas Pakuan Bogor?

3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap kualitas kehidupan kerja dosen di Universitas Pakuan Bogor?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendapatkan informasi melalui analisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dosen di Universitas Pakuan Bogor.
2. Untuk mendapatkan informasi melalui analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi dosen di Universitas Pakuan Bogor.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kualitas kehidupan kerja dosen di Universitas Pakuan Bogor.

F. Manfaat Penelitian

Kebermanfaatan dari penelitian ini dapat dilihat dari dua aspek meliputi manfaat teoritis dan praktis :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Ditemukan sintesis-sintesis baru tentang variabel-variabel penelitian ini, yaitu Komitmen organisasi dosen, kualitas kehidupan kerja dan kepemimpinan tranformasional.
 - b. Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan keilmuan khususnya tentang komitmen organisasi dosen melalui kualitas kehidupan kerja dan kepemimpinan transformasional tentang ada tidaknya korelasi antara ketiga variabel tersebut.

- c. Diharapkan melalui kajian ini ditemukan faktor-faktor yang berhubungan dengan komitmen organisasi dosen. Selanjutnya kajian ini dapat dimanfaatkan sebagai masukan kepada dunia pendidikan dalam upaya meningkatkan mutu dan profesionalitas dosen.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian dapat memberikan sumbangan pemikiran positif untuk mendorong terwujudnya peningkatan komitmen organisasi dosen melalui kualitas kehidupan kerja dan kepemimpinan transformasional.
- b. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai masukan kepada dosen sebagai pendidik dalam rangka mencari solusi untuk perbaikan dan peningkatan komitmen organisasi dosen terutama dalam menjaga kualitas kehidupan kerja dan kepemimpinan transformasional.
- c. Hasil penelitian dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu manajemen pendidikan khususnya tentang faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seorang karyawan, dalam hal ini komitmen organisasi dosen di perguruan tinggi.

G. State Of The Art

Berdasarkan hasil kajian *Literature Review* terdapat beberapa penelitian terkait variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini. Hasil penelitian dari beberapa peneliti, dapat diperoleh informasi bahwa (1) terdapat hubungan yang positif (2) kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi (3) kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi (4) kepemimpinan transformasional terhadap kualitas kehidupan kerja. Perbedaan pada penelitian ini adalah peneliti akan menganalisis komitmen organisasi dengan kualitas kehidupan kerja dan

kepemimpinan transformasional dengan objek penelitian yang berbeda dengan penelitian-penelitian terdahulu. Selain itu, dalam penelitian ini mengungkap lebih jauh tentang komitmen organisasi dosen yang tidak hanya dikorelasikan dengan kualitas kehidupan kerja dan kepemimpinan transformasional saja, tetapi juga dikorelasikan dengan indikator-indikator dari setiap variabelnya, sehingga diharapkan dapat menggali indikator mana dari masing-masing variabel yang memiliki signifikansi dan kontribusi yang tinggi terhadap komitmen organisasi dosen.

