

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menghadapi era revolusi industri 4.0, peran pendidikan tinggi menjadi sangat penting, terutama dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Nusraningrum et al., 2021). Oleh karenanya, pendidikan tinggi yang berbasis riset harus mendorong semakin terbukanya pengetahuan yang mampu meningkatkan kesejahteraan manusia (Liriwati et al., 2018). Pendidikan tinggi yang sehat akan menjadi mata air kehidupan bagi kemajuan bangsa. Negara yang maju selalu didukung oleh *pool of talents*, modal manusia berpendidikan tinggi yang kreatif, inovatif, dan produktif. Modal manusia yang berakhlak mulia, dengan jiwa Pancasila, memiliki kompetensi yang selaras dengan kebutuhan dan perubahan zaman. Warga negara yang sekaligus warga dunia yang berwawasan dan berdaya saing global tetapi tidak tercerabut dari akar budaya bangsanya (Nizam, 2021).

Badan Pusat Statistik tahun 2022 menjelaskan bahwa jumlah perguruan tinggi di Indonesia sebanyak 3115 perguruan tinggi dan 90% merupakan Perguruan tinggi swasta. Hal ini menunjukkan tingkat persaingan yang sangat besar untuk menjadikan perguruan tinggi yang unggul (Widyanty et al., 2020a). Untuk menjawab persaingan tersebut tentunya dibutuhkan sumber daya manusia yang profesional dan handal dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan perguruan tinggi.

Dosen sebagai SDM Perguruan Tinggi yang memiliki peran strategis dalam semua kegiatan akademik harus memiliki bidang kajian ilmunya (mengajar, meneliti, dan mengabdikan), keterampilan dalam berkomunikasi (verbal dan tulisan); penguasaan dan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (ICT); membangun jejaring yang luas dengan dunia kerja dan industri; peka terhadap perubahan dan perkembangan yang terjadi di sekitarnya, serta berwawasan ke depan. Berdasarkan data dari *Global Competitiveness Report* untuk Indonesia aspek yang dipandang masih lemah dan perlu ditingkatkan adalah pelatihan dan pendidikan tinggi serta inovasi (Direktorat SDM Kemendikbud, 2022).

Keberhasilan suatu perguruan tinggi untuk mencapai nilai unggul sangat tergantung pada semua unsur yang ada di dalamnya salah satunya adalah tenaga pendidik/ dosen. Dosen dalam menjalankan tugas tentunya mengharapkan imbalan untuk menghidupi diri dan keluarganya serta untuk pengembangan kariernya, namun sering kali terjadi imbalan dan pengembangan karier yang didapatkan dirasakan belum cukup untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja, pimpinan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang kurang dari ideal, dan sejenisnya (Colquit,2015). Kompleksitas dan keragaman hubungan ini membuat perlu untuk mempelajari budaya organisasi universitas dengan mengandalkan sikap siswa terhadapnya dan keterlibatan mereka di dalamnya (Vasyakin et al., 2016).

Selain budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang dosen. Sebagai contoh, seorang pemimpin transformational yang memiliki kemampuan untuk memberikan motivasi, menyampaikan sesuatu dengan bahasa yang santun, bertanggungjawab dan tidak cepat emosi, kondisi ini dapat memberikan kepuasan kerja dalam diri dosen. Selain itu para pimpinan organisasi harus berusaha menyediakan berbagai aspek fasilitas yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik agar tercapai kepuasan kerja yang tinggi.

Kepuasan kerja merupakan penilaian dan sikap seseorang atau anggota terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar teman kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja (Tania & Sutanto, 2013). Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna (Koesmono, 2006 ; Widyanty et al., 2020b). Pada umumnya anggota membutuhkan sebuah penghargaan dalam bekerja. Anggota memperhatikan keadilan kebijakan dan prosedur organisasi, perlakuan yang adil dan baik dari pimpinan, keadilan gaji dan penghargaan lain yang mereka terima dari sebuah organisasi (Colquit, 2015). Kepuasan kerja akademik dapat berdampak pada penyampaian pendidikan berkualitas, yang menghasilkan kepuasan mahasiswa dan kinerja universitas yang lebih baik (Khan et al., 2021).

Muhammadiyah adalah Gerakan Islam yang mengemban misi da'wah dan tajdid, berdasar Islam, bersumber pada al Quran dan As-Sunnah, bertujuan mewujudkan masyarakat Islam yang sebenar-benarnya yang didirikan oleh Ahmad Dahlan pada tanggal 18 Dzulhijjah 1330 H atau bertepatan dengan tanggal 18 Desember 1912. Misi da'wah Muhammadiyah yang mendasar ini sebagai kiprahnya dalam pengembangan amal usaha di berbagai bidang seperti bidang da'wah, sosial, pendidikan, ekonomi, dan sebagainya. Muhammadiyah dalam perjalanan usianya sampai saat ini tidak pernah berhenti melakukan berbagai bentuk kegiatan pengembangan, peningkatan dan pembinaan dari bidang- bidang yang ada, khususnya dalam bidang Pendidikan.

Kiprah Muhammadiyah dalam Pendidikan menunjukkan bukti nyata kepada masyarakat bahwa misi Gerakan Islam yang diembannya agar masyarakat Islam memiliki keseimbangan antara kehidupan lahiriah dan bathiniah, rasionalitas dan Spiritual, aqidah, muamalat, individual dan sosial, duniawi dan ukhrawi, sekaligus menampilkan corak masyarakat yang mengamalkan nilai-nilai keadilan, kejujuran, kesejahteraan, kerjasama, kerja keras, kedisiplinan dan keunggulan dalam segala lapangan kehidupan.

Pada saat ini Muhammadiyah Aisyiyah, di Indonesia telah memiliki 172 perguruan tinggi Muhammadiyah Aisyiyah (PTMA) yang terdiri dari 60 Universitas, 82 Sekolah Tinggi, 9 Institut, 6 Akademik dan 5 Politeknik (Majelis DiktiLitbang PP Muhammadiyah, 2020). Dari 172 perguruan tinggi Muhammadiyah Aisyiyah yang menyelenggarakan Pendidikan keperawatan ada 44 perguruan tinggi.

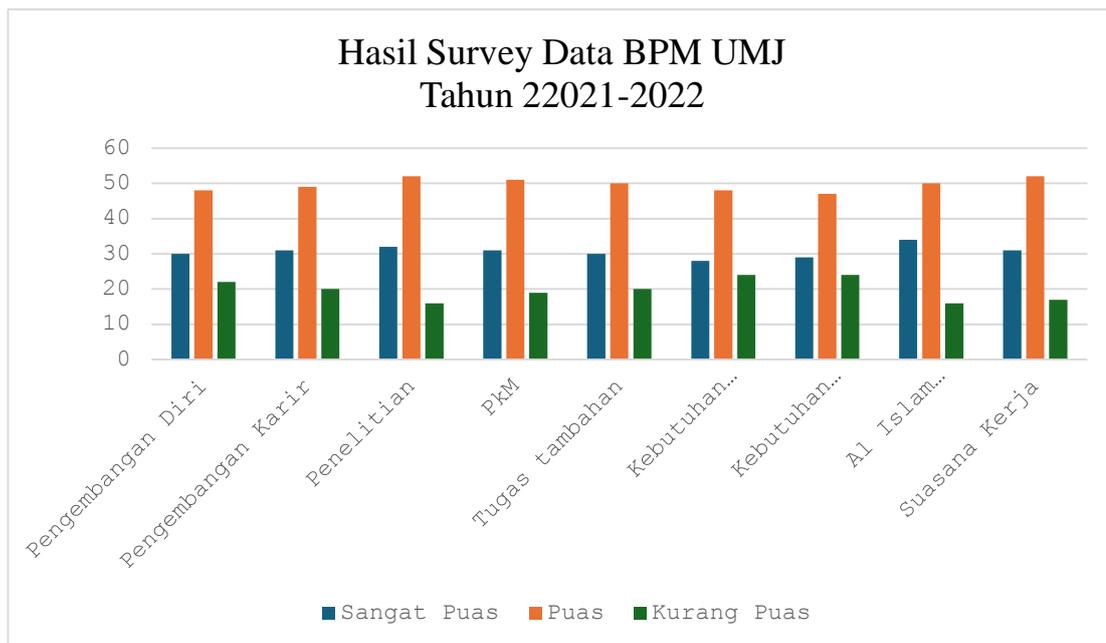
Fakta ini memberikan pelajaran bahwa kemampuan untuk survive lembaga pendidikan yang dimiliki Muhammadiyah dan kontribusinya bagi bangsa Indonesia, tidak terlepas dari model Pendidikan Muhammadiyah Aisyiyah yang didasarkan pada nilai-nilai seperti profesionalisme, sidik, amanah, fatonah dan ikhlas dalam bekerja sebagai ibadah dalam budaya organisasi yang bersumber Al-Qur'an dan Sunnah Nabi (Tanfiz Keputusan Mukhtamar ke-46, 2010). Nilai-nilai

dalam budaya organisasi tersebut dijadikan program kaderisasi anggota yang berada dalam perguruan tinggi Muhammadiyah Aisyiyah salah satunya dosen.

Dosen merupakan kader Muhammadiyah, sejak awal diterima sebagai dosen di perguruan tinggi Muhammadiyah Aisyiyah, diberi pemahaman tentang Al Islam dan Kemuhammadiyah serta nilai-nilai dasar yang harus di implementasikan dalam melaksanakan caturdarma perguruan tinggi dengan mewajibkan mengikuti pembekalan dalam kegiatan “Darul Arqam”. Tujuan dari darul arqam ini adalah membentuk cara berpikir dan sikap yang sama tentang Muhammadiyah sebagai gerakan Islam, gerakan dakwah amar ma’ruf nahi munkar, dan gerakan tajdid bagi setiap anggota serta pimpinan Persyarikatan, Sistem Pengkaderan Muhammadiyah pada Seluruh dosen agar melaksanakan caturdarmanya di arahkan pada budaya tersebut untuk mencapai tingkat kepuasan.

Tingkat kepuasan yang dirasakan dosen sebagian merasa puas dengan indikator adanya pengembangan kompetensi dengan diberikan beasiswa studi lanjut, pengembangan karier seperti kesempatan menduduki jabatan struktur, adanya kesempatan mendapatkan hibah internal untuk penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, mendapatkan jaminan kesehatan, pembinaan Al Islam dan Kemuhammadiyah serta suasana kerja yang nyaman. Namun juga merasa tidak puas dikarenakan indikator puas tidak diberikan kesempatan secara optimal selama bekerja. Selain itu juga faktor lain yang dapat menyebabkan ketiak puas seperti kepemimpinan yang diduga terkait dengan gaya kepemimpinan yang terapkan dalam pengelolaan sekolah (Suryadi, 2019) serta lingkungan kerja dalam hal ini budaya organisasi dan kemungkinan motivasi diri dari individu dalam hal ini dosen.

Hasil survei badan penjaminan mutu internal (BPM) penyelenggaraan Pendidikan dalam melaksanakan caturdarma Pendidikan di Universitas Muhammadiyah Jakarta pada 2 tahun terakhir dari laporan AMI BPM Tahun akademik 2021-2022 terhadap tingkat kepuasan dosen diperoleh data bahwa ;



Gambar 1. Hasil Survey Data BPM UMJ Tahun 2021-2022

Berdasarkan grafik hasil survey di atas menunjukkan tingkat kepuasan dosen dari pengembangan diri, pengembangan karir, penelitian, PkM, tugas tambahan, kebutuhan kesejahteraan, kebutuhan kesehatan, Al Islam dan suasana kerja rata-rata baru mencapai 50%, belum mencapai nilai capaian standar terkait kepuasan kerja dosen. Penjelasan ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Abror & Hartono, 2022a) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan budaya organisasi dengan kepuasan kerja dengan tingkat keyakinan 95%. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Sitohang tahun 2019), juga menunjukkan bahwa Intensitas budaya organisasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PLK UNAIR. Sedangkan hasil yang dilakukan oleh (Andi, 2019), menunjukkan budaya organisasi, motivasi kerja serta komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya perbedaan hasil penelitian tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut, maka penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan agar dapat mempertegas faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, sebagai dasar untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja pada dosen di perguruan tinggi Muhammadiyah Aisyiyah.

Pembahasan mengenai budaya organisasi dalam hal ini mempengaruhi kepuasan kerja masih jarang dibahas pada perguruan tinggi, 'khususnya budaya organisasi Muhammadiyah yang menjadi warna dalam pelaksanaan caturdarma perguruan tinggi. Oleh karena itu peneliti ingin membahas dan memperdalam pengaruh budaya organisasi dan Kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja, guna meningkatkan kepuasan kerja dosen.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas terdapat banyak faktor dan perbedaan variabel dari hasil penelitian dan menjadi penting terkait dengan kepuasan kerja seseorang dalam sebuah organisasi yang memiliki budaya yang berbeda-beda sehingga berdampak pada penyelenggaraan pendidikan untuk mencapai perguruan tinggi yang bermutu dan berkelanjutan, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Membangun kepuasan dosen melalui nilai-nilai profesionalisme, sidik, amanah, fatonah, dan ikhlas dalam bekerja sebagai ibadah berdasarkan Al-Qur'an dan Sunnah Nabi.
2. Rata-rata kepuasan mahasiswa terhadap pelayanan dosen mencapai 80% dalam 5 tahun terakhir, sedangkan kinerja dosen terkait dengan penelitian dan pengabdian masyarakat masih rendah (>50% dari standar mutu).
3. Terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja.
4. Budaya organisasi memberikan efek kolektif dari kepercayaan, perilaku, dan nilai-nilai umum dalam organisasi.
5. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja meliputi budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, sistem penghargaan, dan lingkungan kerja.

C. Pembatasan Masalah

Berkaitan dengan permasalahan dalam latar belakang dan identifikasi masalah di atas, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dosen yang mencerminkan kondisi psikologi yang menyenangkan dalam lingkungan kerja yang bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan. Indikator utama yang sering

digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah gaji yang diterima, pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, dinamika dalam kelompok kerja, kualitas pengawasan pimpinan yang berdampak pada motivasi, produktivitas, loyalitas mereka terhadap organisasi (Abror & Hartono, 2022), manajemen dalam organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, adil dan memotivasi (Senjaya & Anindita, 2020).

Berdasarkan penjelasan, penelitian ini dibatasi pada empat variabel yaitu: 3 variabel eksogen, sebagai berikut: budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan variabel endogennya yaitu : kepuasan kerja dosen PTMA. Subyek penelitian dibatasi pada dosen PTMA di Wilayah Jawa Tengah.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan hubungan antar variabel dengan variabel lain yang bersifat sebab akibat antara variabel independent (variabel eksogen) dan variabel dependen (variabel endogen). Variabel eksogen merupakan variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel endogen, sedangkan variabel endogen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari variabel eksogen (Sinambela & Sinambela, 2021). Pada penelitian ini yang menjadi variabel eksogen adalah budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja, sedangkan yang menjadi variabel endogen adalah kepuasan kerja, sehingga rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dosen di PTMA?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dosen di PTMA?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap motivasi kerja dosen di PTMA?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja dosen di PTMA?

5. Apakah terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dosen di PTMA?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dosen melalui motivasi kerja di PTMA?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dosen melalui motivasi kerja di PTMA?

Hasil uji hipotesis ini akan dijadikan bahan untuk membuat model empirik tentang Peningkatan Kepuasan Kerja berbasis Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja.

E. Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang terbagi menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Kedua manfaat dari penelitian ini dijelaskan sebagai berikut;

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memperkaya konsep tentang peningkatan kepuasan kerja dosen dengan mengoptimalkan budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja. Konsep ini dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian lebih lanjut dan pengembangan teori di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh pimpinan PTMA dalam mewujudkan perguruan tinggi yang unggul.
- b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar penyusunan perencanaan program penyelenggaraan pendidikan dan perencanaan peningkatan kepuasan kerja dosen untuk mencapai visi ke depan.
- c. Para dosen di PTMA dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai alat evaluasi terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

- d. Penelitian ini juga dapat membantu dosen dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan diri dan karier mereka.

F. Kebaruan Penelitian (State of the Art)

Upaya untuk menunjukkan adanya kebaruan (novelty) antara penelitian yang dilakukan dengan penelitian terdahulu, aka peneliti melakukan telaah jurnal terkait dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, baik dari dalam maupun luar negeri untuk mencari hasil penelitian yang relevansi dengan penelitian dan perbedaannya, dilakukan oleh;

Pertama, Syafruddin et al, 2022, dengan judul :” *Influence of Organizational Culture, Leadership Style, Work Motivation on job Satisfaction and Lecturer Performance in the LLdikti Environment Region IX Sulawesi*”, menyatakan bahwa: Budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen. Budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja. Relevansi membahas tentang budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Perbedaannya adalah variabel dependen yaitu kinerja dosen.

Kedua, Siahaan et al, 2022, dengan judul: “*Success Factors to Optimize the Job Satisfaction and Achieve Better Performance of Lecturers in Higher Education*”. Menyatakan bahwa: Kualitas hubungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen. Hal ini membuktikan pentingnya hubungan organisasi yang baik pada dosen untuk mencapai kepuasannya. Relevansinya adalah; penelitian ini membahas variabel organisasi dengan kepuasan kerja dosen. Perbedaan dari penelitian ini adalah variabel organisasi lebih dikhususkan pada budaya organisasi.

Ketiga, Andi et al, 2019, dengan judul “ *Effect of organizational culture, work motivasi, and organizational commitment on work motivation and performance of pt Arta Boga Cemerlang pekan baru*” menyatakan bahwa; Budaya organisasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan

terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan budaya dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Relevansinya adalah budaya organisasi, motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Perbedaan dari penelitian ini adalah variabel kepemimpinan transformasional yang merupakan faktor lain dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Keempat, Ihsani & Wijayanto, 2020), dengan judul :*“The Effect of Organizational culture, motivasi and job satisfaction on Employee Performance”*. Menyatakan bahwa: Budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Relevansinya adalah penelitian ini membahas tentang budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Perbedaannya pada variabel kepemimpinan transformasional yang merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Kelima, Zulkarnain et al, 2020, dengan judul “ *The Influences Of Transformational Leadership, Organizational Citizenship Behavior, And Quality Of Work Life On The Job Satisfaction*” menyatakan bahwa; terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional, perilaku kewarganegaraan, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun secara simultan. Relevansinya membahas tentang kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaannya adalah variabel budaya organisasi dan motivasi yang merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Keenam, Suryadi, 2019, dengan judul : “Kepimpinan Transformasional, Partisipasi Masyarakat dan Kualitas Pengelolaan Sekolah”, menyatakan bahwa: Kualitas pengelolaan sekolah yang dipimpin kepala sekolah bergaya kepemimpinan transformasional dan partisipasi masyarakat tinggi, lebih tinggi dibandingkan kualitas pengelolaan sekolah yang dipimpin kepala sekolah bergaya kepemimpinan transformasional dan partisipasi masyarakat rendah. Relevansinya adalah gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat direkomendasikan sebagai saran untuk meningkatkan kualitas pengelolaan sekolah. Perbedaannya adalah

variabel organisasi, dan motivasi merupakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Ketujuh, F. Azhari & Sujanto, 2019, dengan judul *"The Effect Of Transformational Leadership Style And Job Motivation On Job"*. Menyatakan bahwa: Gaya Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif langsung terhadap kinerja guru. Relevansinya adalah kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Perbedaannya Variable kinerja merupakan dampak dari kepuasan kerja yang direkam oleh individu.

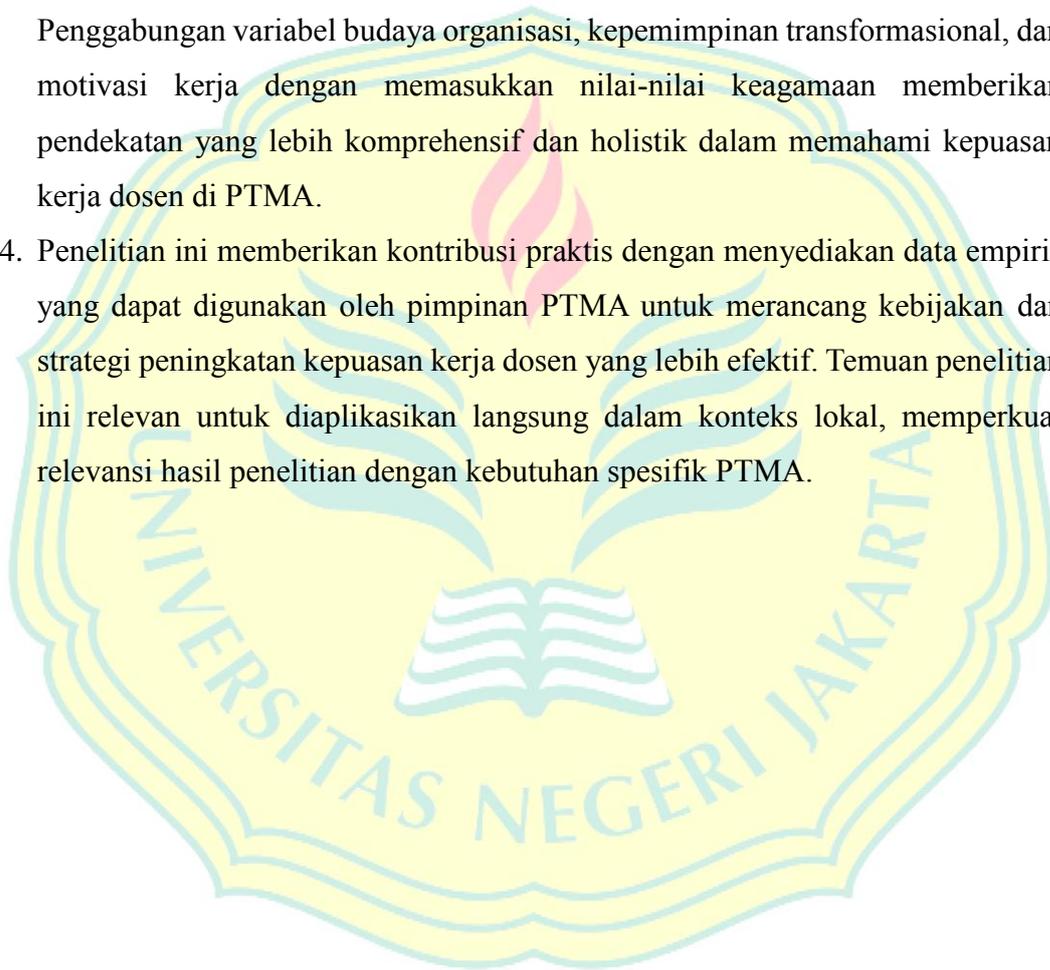
Berdasarkan kontribusi dari jurnal penelitian di atas memberikan penguatan pada penelitian yang akan dilakukan menjadi semakin kokoh, karena isi yang terdapat pada masing-masing jurnal dapat dijadikan rujukan. Penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan kepuasan kerja lebih banyak dilakukan di bidang bisnis yaitu kepuasan pada karyawan dan masih terbatas pada bidang pendidikan seperti penelitian pada kepuasan guru sementara jurnal penelitian terkait dengan kepuasan dosen.

Hasil penelitian yang telah dijelaskan memiliki kebaharuan untuk mengisi gap dari penelitian yang akan dilakukan peneliti dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen di Perguruan Tinggi Muhammadiyah Aisyiyah (PTMA)" sebagai berikut:

1. Penelitian ini memasukkan nilai-nilai Kemuhammadiyah sebagai salah satu indikator dalam variabel budaya organisasi. Nilai-nilai seperti profesionalisme, sidik, amanah, fatonah, dan ikhlas dalam bekerja sebagai ibadah, yang bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah Nabi, dijadikan alternatif dari indikator budaya organisasi yang bersifat umum. Hal ini memberikan dimensi baru dalam pengukuran budaya organisasi yang lebih relevan dengan konteks Perguruan Tinggi Muhammadiyah – Aisyiyah (PTMA).
2. Penelitian ini secara khusus fokus pada kepuasan kerja dosen di perguruan tinggi yang bersifat keagamaan, yaitu PTMA. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya dilakukan di lingkungan bisnis atau perguruan tinggi umum,

penelitian ini menawarkan perspektif baru dengan mengkaji perguruan tinggi keagamaan terbesar di Indonesia, yang memiliki ciri khas tersendiri dalam budaya organisasinya.

3. Penelitian ini menghasilkan konstelasi variabel baru dalam penelitian peningkatan kepuasan kerja dosen melalui kombinasi indikator yang berbeda. Penggabungan variabel budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja dengan memasukkan nilai-nilai keagamaan memberikan pendekatan yang lebih komprehensif dan holistik dalam memahami kepuasan kerja dosen di PTMA.
4. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis dengan menyediakan data empiris yang dapat digunakan oleh pimpinan PTMA untuk merancang kebijakan dan strategi peningkatan kepuasan kerja dosen yang lebih efektif. Temuan penelitian ini relevan untuk diaplikasikan langsung dalam konteks lokal, memperkuat relevansi hasil penelitian dengan kebutuhan spesifik PTMA.



*Mencerdaskan dan
Memartabatkan Bangsa*