

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Paradigma mengenai lembaga pendidikan saat ini telah mengalami perubahan yang mendasar. Perubahan yang terjadi tidak lain dikarenakan perkembangan zaman, kebutuhan pendidikan dan juga adanya target baru dari lembaga pendidikan yang akan terus mengalami perubahan dan perkembangan. Hal ini tampak pada tuntutan kualitas pengajar seperti kualifikasi dari pengajar tersebut apakah sudah memenuhi standar yang ditentukan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia yang dalam PERMEN No. 40 Tahun 2017, yang menyatakan bahwa dosen harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk menyelenggarakan pendidikan dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran lulusan. Selain kualifikasi tersebut, dosen program vokasi (diploma tiga dan diploma empat) harus memiliki sertifikat kompetensi sesuai dengan tingkat dan bidang keahlian yang diajarkan yang dihasilkan oleh perguruan tinggi tempatnya mengabdikan. Universitas atau perguruan tinggi yang merupakan tahap akhir pada pendidikan formal memegang peranan yang cukup penting dalam perkembangan pendidikan di suatu negara, semakin baik kualitas lulusan dari perguruan tinggi tersebut semakin dapat memberikan dampak pada perkembangan suatu negara baik dalam pemerintahan, ekonomi, sosial dan budaya.

Dalam siaran pers Kemenristdikti Nomor: 147/SP/HM/BKPP/VIII/2019 terdapat 2.141 Perguruan Tinggi Non-Vokasi yang berada dibawah Kemendikti yang sekarang dibawah Kementerian Pendidikan Kebudayaan Indonesia, terdiri dari 5 (lima) klaster perguruan tinggi Indonesia dengan komposisi Klaster 1 berjumlah 13 perguruan tinggi; Klaster 2 berjumlah 70 perguruan tinggi; Klaster 3 berjumlah 338 perguruan tinggi; Klaster 4 berjumlah 955 perguruan tinggi; Klaster 5 berjumlah 765 perguruan tinggi. Klasterisasi dilakukan untuk memetakan perguruan tinggi Indonesia yang berada di bawah naungan Kemendikbud guna meningkatkan kualitas perguruan tinggi sekaligus menjadi

dasar bagi Kemendikbud untuk memberikan kebijakan sesuai kapasitas setiap klaster perguruan tinggi tersebut.

Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Kampus Kota Madiun merupakan salah satu perguruan tinggi yang berada pada Klaster 2 perguruan tinggi non-vokasi dan pada tahun 2019 Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya (UKWMS) juga mendapat predikat perguruan tinggi dengan predikat utama oleh LLPT (Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi) wilayah VII Surabaya, serta mendapatkan peringkat sangat bagus dalam pemeringkatan perguruan tinggi berbasis kinerja pengabdian kepada masyarakat tahun 2016-2018 oleh direktorat riset dan pengabdian masyarakat. Hal ini tentunya semakin mendorong UKWMS Kampus Kota Madiun untuk terus meningkatkan kualitas Tri Dharma dari para dosen agar semakin dapat mengimbangi prestasi-prestasi setiap program studi lain yang berada di kampus utama UKWMS yang selalu berupaya memenuhi kualifikasi yang telah ditentukan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Capaian-capaian yang telah diperoleh UKWMS tidak lepas dari capaian para dosen UKWMS, dosen juga memegang peranan yang penting untuk mengasah kemampuan mahasiswa untuk berpikir kritis dan kreatif dalam menyelesaikan masalah baik dalam permasalahan akademik maupun non-akademik, maupun ketika telah lulus dari perguruan tinggi guna menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama masa studinya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen Pasal 1 Ayat (1), dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Kewajiban pokok dari seorang dosen ialah tentang bagaimana caranya bisa membina dan melatih anak didiknya untuk bisa menggapai impian dan/atau keinginan pribadi dari para mahasiswa serta dapat memenuhi ekspektasi dari lingkungan sosial sebagaimana status pendidikannya. Maksudnya ialah seorang mahasiswa oleh berbagai pihak dituntut untuk bertingkah laku sesuai dengan status pendidikannya serta diharapkan sebagai generasi penerus yang dapat mengembangkan bangsa dan negara. Oleh

karena itu, ada peran penting yang diambil oleh dosen dalam pembentukan kualitas mahasiswanya untuk menjalankan peran-peran tersebut, diperlukan perilaku ekstra peran dari para dosen.

Sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau ekstra kerja pada dosen merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh kampus karena dapat mendorong dosen untuk bersedia membantu rekan yang sedang sakit, lembur untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditentukan oleh kampus, rela mewakili kampus untuk program pengembangan kampus, baik dalam hal akademik maupun non-akademik, ikut menanggung kegagalan tugas atau proyek dari kelompok kerjanya, serta mampu menerima kritik dan saran, baik dari rekan kerja maupun dari mahasiswa. Menurut Luthans (2006: 251), OCB merupakan perilaku individu yang bebas memilih, tidak diatur secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal dan secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif. Maksudnya ialah dosen akan melakukan peran ekstra di luar tugasnya sebagai tenaga pengajar, seperti memberikan pengabdian lebih sebagai staf pengembang kampus seperti merangkap menjadi pembimbing dalam kegiatan mahasiswa, ikut serta dalam kegiatan-kegiatan kampus, serta mengharumkan nama kampus dengan mengikuti perlombaan ilmiah atau lewat tulisan-tulisan ilmiahnya. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi merupakan gambaran dari perilaku sosial organisasi atau *organizational citizenship behavior* (OCB).

Kepuasan dosen pada pekerjaannya akan membawa dampak positif bagi lembaga tempatnya mengabdikan, sehingga kepuasan kerja dosen menjadi faktor yang perlu diperhatikan oleh universitas untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Jika dosen merasakan kepuasan atas pekerjaannya tentunya dosen akan berupaya untuk memberikan hasil yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini dibuktikan oleh Perwisari, dkk. (2017) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dosen. Kepuasan kerja seorang dosen pun menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan juga, sudahkah dosen puas akan

pekerjaannya atau yang telah dilakukannya dalam pengabdianya sebagai tenaga pengajar. Luthans (2006: 243) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Teori tersebut mendukung adanya keterkaitan antara kepuasan dosen akan pekerjaannya dengan ketertarikannya dalam mengajar, karena bisa menghasilkan lulusan yang berkualitas merupakan tugas utama dari pengajar. Menurut Perwisari, Dahniar dan Dewi (2017) terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap OCB dosen. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa dosen yang puas akan pekerjaannya akan memberikan hasil kerja yang maksimal demi perkembangan lembaga yang diabdinya. Hal tersebut juga disebabkan oleh terpenuhinya kepuasan kerja dosen, baik dalam pekerjaan itu sendiri, gaji/imbalan, kesempatan promosi khususnya dalam hal peningkatan karir akademik dosen, kebijakan pengawasan yang diterapkan oleh pimpinan dan hubungan antar rekan sekerja di lingkungan organisasi yang secara umum telah tercapai dengan baik sehingga memberikan pengaruh terhadap terbentuknya OCB dosen.

Faktor lain yang dapat meningkatkan OCB dosen pada organisasi tempatnya bekerja adalah komitmen dosen pada organisasi tempatnya bekerja. Komitmen memiliki keterkaitan dengan perasaan loyal pada lembaga atau organisasi, rasa ingin terlibat dalam tugas-tugas organisasi dan perasaan indentifikasi terhadap tujuan organisasi. Dosen yang memiliki komitmen yang tinggi akan melaksanakan tugas-tugas yang dianggap sebagai kewajibannya, memiliki loyalitas terhadap organisasi dan terlibat sungguh-sungguh untuk ambil peran dalam lembaga tempatnya mengabdikan. Hal ini dibuktikan dari penelitian Dewanti (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap OCB dosen. Komitmen organisasi merupakan pembentuk loyalitas dan dedikasi terhadap lembaga pendidikan dimana dosen tersebut mengabdikan, komitmen organisasi yang tinggi tentunya akan tergambar dari bagaimana dosen tersebut melaksanakan tugasnya sebaik mungkin. Menurut Robbins dan Judge (2015: 47) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkat dimana seorang pegawai mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap

menjadi anggota, sehingga pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya dan sebaliknya pegawai yang memiliki tingkat komitmen yang rendah maka kinerjanya juga akan rendah. Kinerja yang dalam sudut pandang pendidikan ialah cara untuk menghasilkan *output* yang sesuai dengan harapan lembaga pendidikan tersebut. Hal ini berhubungan dengan bagaimana cara dosen mengajar, mendedikasikan diri untuk membina secara penuh anak didiknya baik dari sudut pembentukan kecerdasan kognisi maupun afeksi. Menurut Dewanti (2017), terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan OCB dosen. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa dosen yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan OCB dari dosen.

Terdapat 10 program studi (prodi) di Universitas Widya Mandala Surabaya Kampus Kota Madiun, yaitu Prodi Manajemen, Prodi Akuntansi, Prodi Bimbingan dan Konseling (BK), Prodi Pendidikan Bahasa Indonesia, Prodi Pendidikan Matematika, Prodi Bahasa Inggris, Prodi Biologi, Prodi D3 Farmasi, Prodi Psikologi dan Prodi Teknik Rekayasa Industri.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dosen Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Kampus Kota Madiun.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dosen Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Kampus Kota Madiun
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dosen Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Kampus Kota Madiun?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis signifikansi pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dosen Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Kampus Kota Madiun.
2. Menganalisis signifikansi pengaruh positif dari komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dosen Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Kampus Kota Madiun.

1.4 Manfaat Penelitian

Implikasi Praktis

Bagi pengelola Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Kampus Kota Madiun, dapat dijadikan sebagai evaluasi dan referensi dalam mengelola kepuasan kerja, komitmen organisasi dan OCB pada dosen.

Implikasi Teoritis

Bagi penelitian yang akan datang, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan dalam pengembangan penelitian pengaruh kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Peneliti membagi pembahasan skripsi ini dalam lima bab untuk memudahkan pembahasan, sebagai berikut:

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan model penelitian/rerangka konseptual.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang desain penelitian, identifikasi, definisi operasional dan pengukuran variabel, serta jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel dan teknik penyampelan, serta analisis data.

BAB 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, hasil analisis data, dan pembahasan.

BAB 5: SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan, keterbatasan, dan saran.