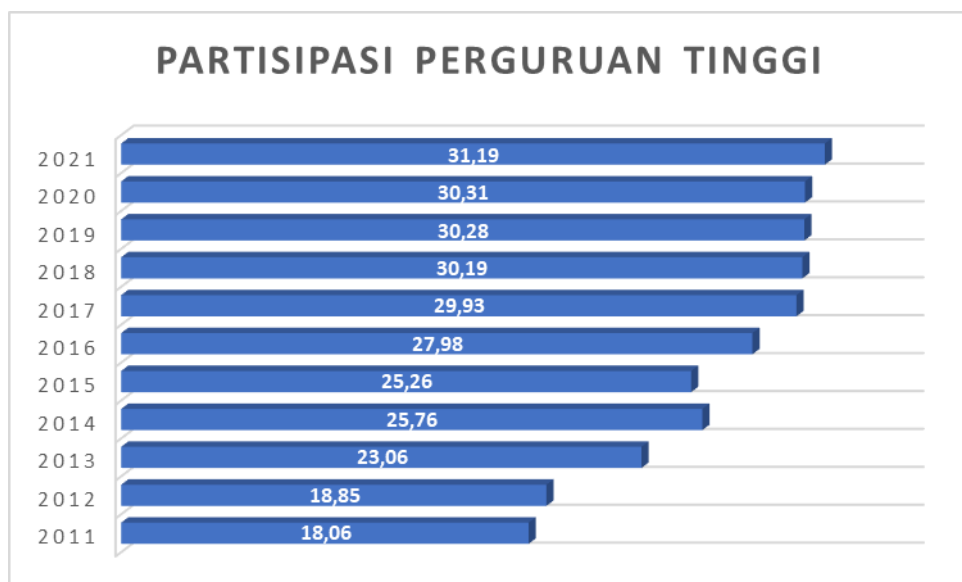


# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan kebutuhan manusia. Pendidikan selalu mengalami perubahan, perkembangan dan perbaikan sesuai dengan perkembangan di segala bidang kehidupan. Pendidikan di Indonesia saat ini di dominasi oleh penduduk dengan pendidikan rendah dimana penduduk yang tamat SMA/ sederajat sebesar 29.21% sedangkan penduduk yang tamat Perguruan Tinggi (PT) hanya sebesar 9.67% (Badan Pusat Statistika, 2022). Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa angka partisipasi penduduk untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang PT masih rendah hal ini juga terlihat pada gambar 1.1 dibawah ini:



Gambar I- 1 Partisipasi Pendidikan Tinggi di Indonesia  
Sumber: (Badan Pusat Statistika, 2022)

Gambar 1.1 menunjukkan bahwa adanya peningkatan partisipasi masyarakat pada jenjang PT akan tetapi hal tersebut masih belum memenuhi

target nasional yaitu sebesar 34.56%. Gunawan (2017) menyatakan bahwa perguruan tinggi sebagai suatu institusi pendidikan formal memiliki tujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia (SDM) bermutu yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan menguasai teknologi yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Rendahnya partisipasi masyarakat pada PT menyebabkan adanya penurunan jumlah PT yang ada di Indonesia seperti pada gambar 1.2 di bawah ini:



Gambar I- 2. Perguruan Tinggi di Indonesia  
Sumber: (PDDikti - Pangkalan Data Pendidikan Tinggi, 2022)

Gambar 1.2 menunjukkan jika ada penurunan jumlah PT sebesar 51 pada tahun 2021 yang dapat menunjukkan bahwa ada masalah dalam pendidikan di Indonesia. Mutu pendidikan di Indonesia terjadi karena adanya permasalahan dalam sistem pendidikan Indonesia yang menyebabkan buruknya pendidikan, seperti kelemahan di bidang manajemen pendidikan, kekurangan sarana dan prasarana pendidikan, dan lemahnya standar penilaian pembelajaran (Fitri, 2021).

Gambar 1.2 menunjukkan bahwa PT di Indonesia paling banyak di dominasi oleh PT Swasta. Siregar (2020) menyatakan jika PT swasta harus memperhatikan, menjaga perguruan tingginya, agar diperoleh lulusan yang bermutu, untuk itu diharapkan perguruan tinggi swasta harus memperhatikan perilaku yang mempengaruhi kualitas perguruan tingginya seperti sumber daya manusia (SDM) yaitu dosen. Widiatmaja (2019) menambahkan jika keberadaan dosen sangat menentukan mutu pendidikan dan lulusan yang dilahirkan perguruan tinggi, di samping itu secara umum kualitas perguruan tinggi itu sendiri. Jika para dosennya berkinerja dan bermutu tinggi, maka kualitas perguruan tinggi tersebut juga akan tinggi, demikian pula sebaliknya.

Jawa Tengah menjadi provinsi dengan jumlah PT swasta terbanyak ke empat di Indonesia (Gambar 1.2) dimana salah satu PT swasta yang ada di Jawa Tengah adalah Universitas Muhammadiyah Gombong (UNIMUGO). Universitas Muhammadiyah Gombong merupakan lembaga perguruan tinggi yang berdiri sejak tahun 9 juni 1994. Universitas Muhammadiyah Gombong termasuk lembaga perguruan tinggi yang sudah memiliki akreditasi B yang memiliki 2 Fakultas yaitu fakultas Ilmu Kesehatan dan Fakultas Sosial Humaniora, serta memiliki 11 Program Studi dengan jumlah dosen tetap sebanyak 64 orang.

Sebagai salah satu universitas dengan akreditasi B membuat Universitas Muhammadiyah Gombong harus dapat memiliki SDM yang mendukung salah satunya adalah dosen. Dosen seharusnya memiliki kinerja yang mendukung dalam proses pendidikan. Sasmita *et al.*, (2022) menyatakan

bahwa evaluasi kinerja kepada para dosen digunakan untuk mengetahui kontribusi yang sudah dilakukan dalam pencapaian tujuan pengajaran. Kinerja yang baik yaitu dosen memberikan hasil kerja yang maksimal melalui pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi. Hasil wawancara dengan Ketua Lembaga Pusat Penjamin Mutu (LPPM) UNIMUGO didapatkan data terkait kinerja dosen sebagai berikut:

**Tabel I-1**  
**Evaluasi Kinerja Dosen UNIMUGO 2021**

No	Dimensi	Indikator	Rata-Rata
1	Pendidikan dan pengajaran	Kuantitas dari pekerjaan	3.6
		Kualitas dari pekerjaan	3.5
		Ketepatan waktu	3.4
		Kehadiran ditempat kerja	3.3
		Bekerja sama	3.4
		Kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja dengan efektif dalam situasi yang berbeda	3.2
2	Penelitian dan Pengembangan	Kuantitas dari pekerjaan	3.5
		Kualitas dari pekerjaan	3.4
		Ketepatan waktu	3.4
		Kehadiran ditempat kerja	3.3
		Bekerja sama	3.3
		Kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja dengan efektif dalam situasi yang berbeda	3.3
3	Pengabdian kepada Masyarakat	Kuantitas dari pekerjaan	3.5
		Kualitas dari pekerjaan	3.5
		Ketepatan waktu	3.5
		Kehadiran ditempat kerja	3.6
		Bekerja sama	3.3
		Kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja dengan efektif dalam situasi yang berbeda	3.5
4	Kegiatan Penunjang	Kuantitas dari pekerjaan	3.3
		Kualitas dari pekerjaan	3.5
		Ketepatan waktu	3.4
		Kehadiran ditempat kerja	3.4
		Bekerja sama	3.5
		Kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja dengan efektif dalam situasi yang berbeda	3.3

Sumber: Ketua LPPM UNIMUGO tahun 2021

Tabel I-1 menunjukkan bahwa rata-rata skor kinerja dosen dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi masih dibawah nilai minimal dimana rata-rata skor kinerja dosen yang diharapkan adalah 4.01-5.00. Rendahnya kinerja dosen dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, Tampubolon (2014) menambahkan jika terdapat beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja seseorang meliputi aspek kemampuan, motivasi, faktor individu, faktor psikologis, faktor organisasi. Kemampuan dalam hal ini dapat dilihat dari segi kompetensi dosen, faktor individu dapat dilihat dari segi sikap kerja, faktor psikologis dapat dilihat dari stres kerja dan kepuasan kerja sedangkan faktor organisasi dapat dilihat dari faktor lingkungan kerja non fisik.

Adapun data hasil kuesioner pra-survei yang didapat peneliti dari dosen Universitas Muhammadiyah Gombong terkait masalah-masalah apa saja yang dapat memengaruhi kinerja dosen didapatkan data sebagai berikut:

**Tabel I-2**  
**Rekapitulasi Hasil Pra-Survei Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen**

No	Variabel	Jumlah Responden	Jumlah pertanyaan	Jumlah Keseluruhan peritungan (NxF)	Rata - Rata
1	<b>Kompetensi</b>	30	8	876	3.65
2	<b>Kepuasan Kerja</b>	30	5	520	3.6
3	<b>Lingkungan Kerja Non Fisik</b>	30	6	631	3.56
4	Motivasi	30	6	685	3.81
5	Sikap kerja	30	6	677	3.76
6	Stres kerja	30	6	680	3.78

*Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei 2022*

Berdasarkan tabel I- 2 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan dosen mengenai 6 variabel bebas yang memengaruhi kinerja yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu faktor kompetensi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja non fisik. Penelitian Sari *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa kompetensi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Peneliti lainnya oleh Prihastoto & Adi (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pra-survei di atas diketahui faktor yang memengaruhi penurunan kinerja dengan nilai rata-rata paling rendah adalah lingkungan kerja non fisik. Sedarmayanti (2013) menyatakan lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja non fisik tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Adapun menurut hasil wawancara prasurvei yang dilakukan kepada beberapa karyawan dosen UNIMUGO diketahui keluhannya sebagai berikut:

**Tabel I-3**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survei Variabel Lingkungan Kerja non Fisik pada Dosen di UNIMUGO**

No.	Dimensi	Total skor	Rata-rata
1	Hubungan dengan Rekan	109	3.63
		110	3.66
2	Hubungan dengan Atasan	111	3.7
		104	3.46

No.	Dimensi	Total skor	Rata-rata
3	Kerja Sama antar Karyawan	104	3.46
		102	3.4
<b>Skor Rata – Rata</b>			<b>3.56</b>

*Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei 2022*

Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kepuasan kerja dosen, dimana jika keadaan atau situasi di sekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka dosen akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut. Handoko (2016) menambahkan jika seorang dosen perlu merasa nyaman dan mengerjakan tugas tanpa merasa terbebani. Perasaan dosen saat bekerja berdampak pada kinerjanya. Senang tidaknya seorang dosen setelah melakukan tanggung jawabnya dapat disebut kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pra survey juga diketahui bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja dosen di UNIMUGO. Kepuasan yang dirasakan seorang dosen juga diduga menjadi pendorong untuk lebih bekerja secara efisien dan efektif. Dosen yang merasa tidak puas dengan lingkungan pekerjaannya akan mengakibatkan kinerjanya tidak akan maksimal dan dalam kasus belakang ini meningkatkan *resignation rate* (Sari *et al.*, 2021). Kepuasan kerja memberi dampak yang baik bagi hasil kerja dosen karena dosen yang memiliki kepuasan kerja tinggi maka hasil kerjanya akan semakin tinggi (Widyastuti & Palupiningdyah, 2015).

Penelitian terdahulu menunjukkan adas hasil yang berbeda yaitu puas tidaknya karyawan tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap hasil kerja karyawan (Susanty & Miradipta, 2013). Hal ini didukung oleh hasil

kuesioner pra survei yang telah dilakukan oleh peneliti pada dosen di UNIMUGO sebagai berikut:

**Tabel I-4**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survei Variabel Kepuasan Kerja**  
**pada Dosen di UNIMUGO**

No.	Dimensi	Total skor	Rata-rata
1	Pekerjaan	107	3.56
2	Upah	115	3.83
3	Promosi	107	3.56
4	Pengawas	104	3.45
5	Rekan Kerja	108	3.6
Rata-Rata			3.6

*Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei 2022*

Berdasarkan tabel I- 4 hasil kuesioner pra-survei menunjukkan skor rata-rata variabel kepuasan kerja yaitu 3.6. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata skor kepuasan dosen masih dibawah target yaitu 4.01-5.00. Kepuasan kerja dosen ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab dosen tersebut secara tepat waktu, di samping itu munculnya dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, inisiatif dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang terjadi maupun yang tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Adanya perasaan puas dalam bekerja akan mendorong seseorang untuk meningkatkan kompetensi keahlian yang dimiliki dengan harapan meningkatkan nilai balas jasa yang lebih besar (Sinambela, 2016).



Kompetensi harus dimiliki oleh dosen didalam melakukan pekerjaanya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja dalam jangka panjang. Busro (2018) menambahkan jika kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen ada empat kompetensi yang harus dikuasai oleh dosen. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi ini merupakan salah satu standar keprofesionalan seorang dosen. Kinerja dosen dapat diukur melalui suatu penilaian uji kompetensi.

Kurangnya kompetensi dosen dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawabnya dapat memengaruhi kinerja yang dihasilkan tidak optimal. Rendahnya kompetensi dosen juga dapat menyebabkan rendahnya kemampuan mahasiswa dalam meraih prestasi akademik. Ganyaupfu (2013) menambahkan jika faktor kompetensi dosen, metode pengajaran dan kualitas materi pembelajaran adalah faktor yang dapat mendukung mahasiswa agar mampu meraih prestasi akademik yang baik. Hal tersebut didukung oleh hasil pra-survei yang telah diolah oleh peneliti. Berikut adalah tabel hasil kuesioner pra- survei dari variabel kompetensi pada dosen di UNIMUGO:

**Tabel I-5**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survei Variabel Kompetensi**  
**pada Dosen di UNIMUGO**

No.	Dimensi	Total skor	Rata-rata
1	Kompetensi Pedagogik	112	3,73
		110	3,66
2	Kompetensi Kepribadian	108	3,6
		101	3,36
3	Kompetensi Sosial	107	3,56
		109	3,63
4	Kompetensi Profesional	114	3,8
		116	3,86
Skor rata – rata			3,65

*Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei 2022*

Berdasarkan tabel I-5 menunjukkan bahwa pada rata-rata yang diperoleh yaitu sekitar 3,65 hal ini menunjukkan bahwa rata-rata skor kepuasan dosen masih dibawah target yaitu 4.01-5.00. Kurangnya kemampuan kompetensi dosen dalam hal ini dapat menyebabkan seorang dosen belum dapat dikatakan sebagai dosen yang professional (Wahidmurni *et al.*, 2010).

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan kinerja merupakan hal yang harus diperhatikan oleh manajer SDM karena dengan adanya lingkungan kerja non fisik yang dapat membuat dosen menjadi nyaman bekerja dengan adanya rasa nyaman dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang baik, kemudian hal itu juga harus didukung dengan adanya rasa puas dalam bekerja yang dimiliki oleh dosen sehingga menunjang keinginan dosen untuk meningkatkan kemampuan atau kompetensinya yang berefek pada peningkatan kinerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Non**

**Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Dosen di Universitas Muhammadiyah Gombong Kabupaten Kebumen)”.**

**1.2 Rumusan Masalah**

Penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan permasalahan atau fenomena yang ada dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan pada dosen di Universitas Muhammadiyah Gombong yaitu kompetensi, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang terdapat di Universitas Muhammadiyah Gombong yaitu sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Gombong?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Gombong?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Gombong?
4. Apakah kompetensi, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Gombong?

### 1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja guna menghindari meluasnya bahasan maka variabel akan dibatasi. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

#### 1.3.1 Kinerja Dosen

Kinerja dosen adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh dosen dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Rachmawati & Daryanto, 2013). Menurut Kementerian Ristek dan Dikti (2019) untuk mengukur kinerja dosen dilihat berdasarkan kemampuan dosen dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi dengan beberapa indikator, antara lain :

1. Melaksanakan pendidikan dan pengajaran
2. Melaksanakan penelitian dan pengembangan ilmu
3. Melaksanakan pengabdian masyarakat
4. Melaksanakan tugas penunjang

#### 1.3.2 Kompetensi

Kompetensi dosen mengandung arti kemampuan seorang dosen dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak, atau kemampuan dan kewenangan dosen dalam melaksanakan profesinya dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*),

keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*) (Edison *et al.*, 2016). Indikator kompetensi dosen menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Kompetensi pedagogic
2. Kompetensi profesional
3. Kompetensi sosial
4. Kompetensi kepribadian dosen

### 1.3.3 Lingkungan Kerja non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan (Sedarmayanti, 2013). Indikator lingkungan kerja non fisik menurut Siagian (2014) yaitu:

1. Hubungan rekan kerja setingkat
2. Hubungan atasan dengan karyawan
3. Kerja sama antar karyawan

### 1.3.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun yang tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Sinambela, 2016). Indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018) yaitu:

1. Pekerjaan
2. Upah
3. Promosi
4. Pengawas
5. Rekan Kerja

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian, berdasarkan rumusan permasalahan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Gombong.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Gombong.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Gombong.
4. Menganalisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Gombong.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

##### **1.5.1 Manfaat Praktis**

1. Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan guna memberikan kemampuan atau kompetensi dosen, lingkungan kerja yang nyaman

dan memperhatikan kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja.

## 2. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi tugas akhir skripsi sebagai persyaratan memperoleh Gelar Sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Bangsa Kebumen. Penelitian ini juga bisa memberikan tambahan ilmu dan pengetahuan khususnya tentang kompetensi, lingkungan kerja non fisik dan kinerja dosen.

## 3. Bagi Penelitian selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan, dan referensi serta perbandingan bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang serupa dengan menggunakan variabel penelitian yang lebih luas.

### 1.5.2 Manfaat Teoritis

Informasi yang berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan dibidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh kompetensi, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen.