

KESEIMBANGAN KERJA: Kepuasan Dosen dalam Kaitannya dengan Faktor-Faktor Kerja

Wahyudi

Universitas Pamulang, Indonesia
dosen00716@unpam.ac.id

Submitted: 12th July 2023/ **Edited:** 16th November 2023/ **Issued:** 01st January 2024
Cited on: Wahyudi, W. (2024). KESEIMBANGAN KERJA: Kepuasan Dosen dalam Kaitannya dengan Faktor-Faktor Kerja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(1), 231-239.

ABSTRACT

This research delves into the critical role of higher education in shaping human resources and advancing a nation. A key determinant of the quality of higher education lies in the satisfaction of lecturers, whose performance is intricately linked to various work-related factors. This study specifically investigates the influence of compensation, leadership, policies, work environment, and facilities on lecturers' satisfaction, aiming to provide insights that can enhance the welfare and effectiveness of educators within higher education institutions. Employing a qualitative approach with survey techniques, the research utilizes a questionnaire as the primary instrument distributed to randomly selected lecturers at Pamulang University, considering predetermined criteria. The sample comprises respondents from diverse fields of study, facilitating a comprehensive understanding of the issues at hand. Data analysis relies on descriptive statistics to delineate the level of lecturer satisfaction with each scrutinized work factor. The findings reveal that lecturer satisfaction with compensation and the work environment is commendable, achieving an average score of 4.40. These two factors emerge as the primary drivers fostering improved lecturer performance. Conversely, satisfaction with leadership, policies, and work facilities is deemed reasonably satisfactory, each garnering an average score of 4. These results furnish a holistic portrayal of the work factors necessitating attention to elevate lecturer performance, underlining the importance of strategic focus on these core elements.

Keywords: Work Balance, Work Satisfaction, Work Factors, Lecturer, Higher Education

PENDAHULUAN

Pendidikan tinggi menandai pilar esensial dalam kemajuan suatu negara (Muttaqijn, 2021), dan kualitasnya secara substansial dipengaruhi oleh faktor-faktor yang memoderasi kinerja dosen (Putra & Sinambela, 2021). Dosen, sebagai elemen kunci dalam ekosistem pendidikan, memegang peranan sentral dalam peningkatan mutu pengajaran, riset, dan pengabdian masyarakat. Karenanya, pemahaman mendalam mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan dosen menjadi sebuah prasyarat untuk meningkatkan mutu keseluruhan pendidikan tinggi.

Salah satu aspek yang paling memengaruhi kepuasan dosen adalah kondisi kerja. Beberapa faktor kerja yang dapat memainkan peran krusial meliputi kompensasi, kepemimpinan, kebijakan institusi, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja. Kompensasi yang adil, kepemimpinan yang efektif, kebijakan institusi yang mendukung, lingkungan kerja yang kondusif, dan fasilitas kerja yang memadai dapat menjadi katalisator dalam meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan dosen (Tanjung, 2019; Indrasari, et al., 2018). Faktor kompensasi, melibatkan gaji dan tunjangan lainnya, tidak hanya dilihat sebagai bentuk penghargaan finansial, tetapi juga sebagai refleksi penghargaan terhadap kontribusi dosen dalam pendidikan dan penelitian (Nirmalasari & Amelia, 2020). Kepemimpinan yang baik di tingkat akademis dan administratif juga berperan penting dalam membentuk lingkungan kerja yang positif dan memberikan dukungan yang diperlukan (Muis, et al., 2018).

Sementara itu, kebijakan institusi yang jelas dan transparan dapat membantu menciptakan struktur kerja yang terorganisir dan mendukung (Mardianah & Hidayat, 2020). Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun sosial, juga dapat memengaruhi tingkat kepuasan dosen (Awaluddin, 2018). Selain itu, fasilitas kerja yang memadai, seperti ruang perkuliahan, laboratorium, perpustakaan, dan teknologi informasi, dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja (Harefa, et al., 2021). Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang sejauh mana faktor-faktor kerja, seperti kompensasi, kepemimpinan, kebijakan, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja, memengaruhi kepuasan dosen. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam merumuskan kebijakan dan praktik manajemen yang lebih baik di institusi pendidikan tinggi, dengan tujuan meningkatkan kualitas pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat serta memelihara kepuasan dan motivasi dosen.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dosen adalah evaluasi subjektif terhadap kecocokan antara harapan, nilai, dan kebutuhan pribadi mereka dengan lingkungan kerja dan tugas-tugas akademis yang diemban (Permana, et al., 2019). Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja melibatkan berbagai aspek, seperti pengakuan atas kontribusi, sistem

kompensasi yang adil, kepemimpinan yang efektif, kebijakan institusi yang mendukung, lingkungan kerja yang kondusif, dan fasilitas kerja yang memadai. Tingkat kepuasan kerja dosen dapat memengaruhi motivasi, kualitas pengajaran, dan keterlibatan dalam penelitian, yang pada gilirannya berkontribusi pada kualitas pendidikan tinggi secara keseluruhan (Arinal & Rahayu, 2017). Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan kerja dosen menjadi kunci dalam meningkatkan kesejahteraan dosen dan, pada akhirnya, meningkatkan kualitas pendidikan.

Kompensasi

Kompensasi dalam konteks kerja dosen mencakup seluruh paket imbalan finansial dan non-finansial yang diterima sebagai pengakuan atas kontribusi dalam proses pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Aspek finansial melibatkan gaji pokok, tunjangan, dan insentif lainnya, yang tidak hanya mencerminkan nilai pekerjaan, tetapi juga dapat memengaruhi tingkat motivasi dan kepuasan dosen (Arinal & Rahayu, 2017). Selain itu, kompensasi juga mencakup elemen non-finansial, seperti pengakuan atas kinerja, peluang pengembangan karir, dan manfaat lainnya. Sistem kompensasi yang transparan, adil, dan sesuai dengan tingkat kontribusi dosen tidak hanya menjadi faktor penggerak kepuasan, tetapi juga dapat membentuk citra institusi sebagai tempat kerja yang mendukung dan menghargai para pendidik (Tanjung, 2019). Dengan demikian, penting bagi lembaga pendidikan tinggi untuk merancang kebijakan kompensasi yang berdaya guna guna mendukung keberlanjutan dan kualitas kerja dosen.

Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam konteks kerja dosen mengacu pada kemampuan seseorang untuk memberikan arahan, inspirasi, dan bimbingan yang efektif kepada rekan kerja dan mahasiswa dalam lingkungan pendidikan tinggi (Arianto, 2018). Kepemimpinan dosen bukan hanya terkait dengan peran administratif, tetapi juga mencakup dimensi akademis, di mana mereka diharapkan untuk menjadi model peran, memotivasi, dan mendorong kolaborasi dalam Tri Dharma (Sulhan, et al., 2022). Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan dukungan emosional, dan meningkatkan motivasi dosen (Muis, et al., 2018). Sebaliknya, kurangnya kepemimpinan yang baik dapat menciptakan ketidakpastian, menurunkan semangat kerja, dan berpotensi menghambat inovasi. Oleh karena itu, pemahaman

mendalam tentang peran kepemimpinan dalam konteks pendidikan tinggi adalah kunci untuk menciptakan lingkungan akademis yang dinamis dan mendukung.

Kebijakan

Kebijakan dalam konteks kerja dosen merujuk pada seperangkat norma, aturan, dan pedoman yang dirancang oleh lembaga pendidikan tinggi untuk mengatur tata kelola dan manajemen sumber daya manusia (Chen, et al., 2020). Kebijakan ini mencakup berbagai aspek, mulai dari kriteria penerimaan dosen, standar kualifikasi, hingga prosedur penilaian kinerja. Kebijakan yang jelas dan terstruktur dapat memberikan arah yang konsisten, memastikan keadilan dalam penanganan masalah administratif, dan mendukung pertumbuhan profesional (Chatterjee, et al., 2022). Di samping itu, kebijakan institusi juga mencakup hal-hal seperti kesejahteraan dosen, program pengembangan keterampilan, dan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung. Oleh karena itu, kebijakan institusi memainkan peran kunci dalam membentuk budaya kerja dan memberikan landasan yang kuat bagi kesejahteraan dan kepuasan dosen.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dosen mencakup kondisi fisik dan sosial di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kesejahteraan, motivasi, dan kinerja SDM (Kasmawati, 2018). Secara fisik, lingkungan kerja melibatkan aspek seperti fasilitas fisik, ruang perkuliahan, laboratorium, dan teknologi informasi. Faktor-faktor ini dapat memberikan kenyamanan dan mendukung efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas akademis. Di sisi lain, aspek sosial melibatkan interaksi antar-dosen, mahasiswa, dan staf administratif. Lingkungan sosial yang positif, inklusif, dan kolaboratif dapat meningkatkan semangat kerja, kreativitas, dan rasa memiliki dosen terhadap lembaga (Indrasari, et al., 2018).

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja dosen mencakup infrastruktur dan sumber daya yang disediakan oleh lembaga pendidikan tinggi untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas akademis (Harefa, et al., 2021). Ini melibatkan ruang perkuliahan, laboratorium, perpustakaan, dan fasilitas teknologi informasi yang dapat memfasilitasi proses pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Fasilitas kerja yang memadai memberikan dosen akses ke lingkungan yang mendukung inovasi, eksperimen, dan pembaruan ilmiah (Prawira, 2020). Selain itu, fasilitas yang baik juga mencakup dukungan administratif yang

efisien, seperti sistem manajemen akademis dan layanan teknis. Oleh karena itu, fasilitas kerja yang memadai bukan hanya meningkatkan kualitas kerja dosen, tetapi juga menciptakan kondisi yang memungkinkan mereka untuk mencapai potensi penuh dalam pengajaran dan penelitian di lingkungan pendidikan tinggi (Nainggolan, et al., 2018).

METODE PENELITIAN

Proses pelaksanaan penelitian ini menggunakan sejumlah prinsip-prinsip ilmiah, di antaranya:

1. Falsafah penelitian menggunakan pendekatan kualitatif
2. Metode penelitian menggunakan survey
3. Teknik analisis menggunakan deskriptif
4. Unit analisis adalah dosen Universitas Pamulang dengan kriteria; memiliki jabatan akademik minimal Lektor, masa kerja minimal 5 tahun, dan sedang atau pernah terlibat sebagai dosen pengembang baik di tingkat universitas maupun program studi.
5. Pengambilan sampel dilakukan secara acak sederhana dengan cara menyebarkan kuesioner kepada dosen dengan kriteria tersebut dan bersedia menjadi responden.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Responden

Sebanyak 53 dosen dengan kriteria yang telah ditetapkan bersedia menjadi koresponden penelitian. Secara umum jumlah dosen yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan sebanyak 175 dosen, namun dengan keterbatasan keterjangkauan penyebaran kuesioner, ketersediaan menjadi responden dan faktor lain, sehingga diperoleh jumlah responden sebanyak 53 orang.

Sebanyak 68% responden merupakan dosen laki-laki, responden dengan tingkat pendidikan S2 lebih dominan, dan kebanyakan responden telah berusia di atas 45 tahun. Hal ini menjelaskan bahwa koresponden dengan kriteria yang telah ditetapkan terdiri dari berbagai latar belakang, dan secara sebaran terdapat beberapa karakteristik yang dominan.

Kepuasan Dosen atas Kompensasi

Berdasarkan 6 kategori (Sangat Tidak Puas [1]; Tidak Puas [2]; Kurang Puas [3]; Cukup Puas [4]; Puas [5]; dan Sangat Puas [6]) yang diajukan, diperoleh keterangan bahwa kepuasan dosen Universitas Pamulang terhadap kompensasi berada pada kategori Puas atau bernilai 5 (rata-rata skor). Adapun konteks pertanyaan kepuasan dosen atas kompensasi meliputi konteks sistem kompensasi, ragam kompensasi yang diberikan, kesesuaian kompensasi dengan kewajiban. Dalam keterangan para dosen menjelaskan bahwa Perguruan Tinggi sangat baik dalam hal ketepatan waktu membayar hak-hak dosen, bahkan seringnya lebih awal dari waktu pembayaran yang ditetapkan. Namun di sisi lain, masih terdapat kekurangan yang perlu disesuaikan, yakni besaran kompensasi utama (gaji pokok dan tunjangan akademik) dengan pasaran yang berlaku di banyak perguruan tinggi pada level kampus yang sama.

Kepuasan Dosen atas Kepemimpinan

Kepuasan dosen atas kepemimpinan perguruan tinggi merujuk pada konteks pimpinan yang secara langsung berinteraksi dengan dosen bersangkutan, baik di level universitas, lembaga, fakultas maupun program studi. Secara umum, kepuasan dosen terhadap kepemimpinan berada dikategori Cukup Puas dengan rata-rata skor 4. Dijelaskan bahwa, gaya atau model kepemimpinan di Universitas Pamulang cenderung delegatif sosialis. Artinya, para pimpinan lebih banyak menyerahkan pekerjaan sepenuhnya kepada bawahan dalam hal perencanaan, pelaksanaan hingga hasil disertai dengan perilaku pemimpin yang akrab dengan bawahan. Bahkan salah satu keunggulan karakteristik kepemimpinan di Universitas Pamulang adalah kesederhanaan dan humanis. Di sisi lain, beberapa kelemahan pimpinan adalah kurangnya kemampuan manajerial dan pemetaan SDM, sehingga sering kali tidak jelas waktu ketercapaian tugas dan terjadi tumpang tindih pekerjaan, di mana terdapat ketimpangan beban dan adanya pengandalan pada sosok yang dianggap mau dan mampu mengerjakan. Kondisi ini berdampak pada tim kerja yang kurang sehat.

Kepuasan Dosen atas Kebijakan

Data hasil kuesioner menunjukkan bahwa kepuasan dosen terhadap kebijakan lembaga ada pada kategori Cukup Puas atau dengan rata-rata skor 4. Konteks pertanyaan mengarah pada kebijakan-kebijakan yang diterbitkan oleh Universitas dan Juga Yayasan berkenaan dengan hak dan kewajiban dosen. Hal yang disukai dari kebijakan Universitas Pamulang adalah muatan isi dari kebijakan bernilai humanis,

sosialis dan religius, sehingga setiap terbit kebijakan memberikan ketertiban hubungan sosial antar individu baik horizontal maupun vertikal. Namun, beberapa kebijakan dianggap perlu diperbaiki adalah berkenaan dengan kebijakan kompensasi yang lebih baik (ada dokumen yang menjelaskan persentase kenaikan jenis-jenis kompensasi tertentu berdasarkan pertimbangan banyak faktor), kemudian kebijakan jenjang karier yang disinyalir masih dilakukan secara tradisional (tidak ada dokumen pengembangan karier yang menjelaskan secara rinci indikator/ kriteria pemenuhan karier bagi dosen), dan kebijakan pengajaran yang dianggap minim akomodir kepentingan arus bawah (memperhatikan kondisi dan kesiapan para pihak pelaksana [dosen, mahasiswa, staf dan fasilitas]).

Kepuasan Dosen atas Lingkungan Kerja

Data pada kuesioner diperoleh keterangan bahwa kepuasan dosen terhadap lingkungan kerja berada pada skor 5 atau Puas. Lingkungan kerja yang dimaksud dalam pertanyaan adalah hubungan antar dosen dan pimpinan. Para dosen merasa sangat puas bahwa di Universitas Pamulang memiliki pergaulan yang sederhana, humoris, dan akrab, baik antar dosen maupun pimpinan. Hal ini diakui sebagai motivasi tersendiri di lingkungan kampus. Walau demikian, masih terdapat beberapa catatan tentang lingkungan kerja, yakni masih terdapat beberapa dosen yang berkelompok berdasarkan primordialisme baik adanya kesamaan latar belakang almamater maupun suku.

Kepuasan Dosen atas Fasilitas Kerja

Kepuasan dosen terhadap fasilitas kerja tergolong Cukup Puas dengan rata-rata skor 4. Para dosen merasa puas terhadap prasarana atau fasilitas penunjang kerja, di mana Universitas Pamulang memiliki gedung yang bagus, terdapat lift, eskalator, lapangan olah raga, dan area parkir yang luas. Namun, para dosen merasa terdapat kekurangan dalam hal sarana kerja, yang merupakan penunjang kerja langsung, seperti lemahnya jaringan telekomunikasi dan internet kampus, minimnya proyektor, dan tidak adanya perangkat komputer di ruang belajar. Kondisi ini menjadi kendala bagi dosen dalam membangun proses belajar yang efektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, dosen menunjukkan tingkat kepuasan yang memadai terhadap

berbagai aspek faktor-faktor kerja yang diteliti. Kepuasan dosen terhadap kompensasi dan lingkungan kerja tampaknya cukup tinggi, dengan rata-rata skor mencapai 5, menunjukkan bahwa sistem kompensasi dan kondisi lingkungan kerja di lembaga pendidikan tinggi tersebut dianggap memenuhi atau bahkan melebihi harapan dosen. Di sisi lain, kepuasan terhadap kepemimpinan, kebijakan, dan fasilitas juga mencapai tingkat yang cukup puas, meskipun terdapat ruang untuk perbaikan. Hal ini mengindikasikan bahwa ada potensi untuk mengoptimalkan strategi kepemimpinan, kebijakan institusi, dan fasilitas kerja untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan dosen.

Untuk mencapai peningkatan yang berkelanjutan dalam kepuasan dosen, rekomendasi perbaikan dapat difokuskan pada area kepemimpinan, kebijakan institusi, dan fasilitas kerja. Evaluasi lebih lanjut tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan, penyempurnaan kebijakan yang mendukung, dan peningkatan fasilitas fisik serta teknologi dapat menjadi langkah-langkah strategis. Dengan demikian, lembaga pendidikan tinggi dapat memastikan bahwa kepuasan dosen terus ditingkatkan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat di lingkungan akademis. Kesimpulan ini memberikan pandangan menyeluruh tentang dinamika kepuasan dosen, serta memberikan landasan untuk perbaikan berkelanjutan guna memajukan mutu pendidikan tinggi di institusi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gada Rajawali Dunia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3), 260-80.
- Arinal, V., & Rahayu, A. T. (2017). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dosen di sekolah tinggi ilmu komputer cipta karya informatika. *CKI ON SPOT*, 10(1).
- Awaluddin, M. (2018). Penguatan Peran Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi dalam Mengoptimalkan Kinerja Dosen Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 5(1), 53-67.
- Chatterjee, S., Chaudhuri, R., & Vrontis, D. (2022). Does remote work flexibility enhance organization performance? Moderating role of organization policy and top management support. *Journal of Business Research*, 139, 1501-1512.

- Chen, T., Hao, S., Ding, K., Feng, X., Li, G., & Liang, X. (2020). The impact of organizational support on employee performance. *Employee Relations: The International Journal*, 42(1), 166-179.
- Harefa, W., Pane, S. G., Fachrudin, K. A., & Sitanggang, G. (2021). Pengaruh Komitmen Profesi, Kepuasan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Era New Normal Di SMK Negeri 1 Gunungsitoli. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 11(2).
- Indrasari, M., Syamsudin, N., Purnomo, B. R., & Yunus, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen. *Akademika Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 16(1), 51-59.
- Kasmawati, Y. (2018). Pengaruh Capital dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Dosen yang Dimediasi Kepuasan Kerja: Studi Kasus Dosen Universitas Budi Luhur. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 5(1), 18-36.
- Mardianah, L., & Hidayat, S. (2020). Empirical study of the impact of work from home (WFH) policy and top management support on employee performance. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(5), 1039-1045.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan self efficacy terhadap kelelahan emosional serta dampaknya terhadap kepuasan kerja dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 131-142.
- Mutttaqijn, M. I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *JMB: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1).
- Nainggolan, D., Lie, D., Butarbutar, M., & Sisca, S. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Guru pada Smk Gkps 2 Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 4(1), 74-82.
- Nirmalasari, N., & Amelia, R. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas*, 22(2), 290-301.
- Permana, A., Aima, M. H., Ariyanto, E., & Nurmahdi, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Di Universitas Bina Bangsa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. *Jurnal Jdm*, 2(01).
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28-40.
- Putra, A. R., & Sinambela, E. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Simki Pedagogia*, 4(1), 58-67.
- Sulhan, M., Abdurrohman, N., & Hafiz, M. (2022). Korelasi Kepemimpinan Transformasional Dengan Kepuasan Kerja Dosen di Bandung. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 32-44.
- Tanjung, A. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Di Stie Dan Stih Muhammadiyah Asahan. *Tapanuli Journals*, 2(1), 79-85.