



JEAS
Jendela Aswaja
e-ISSN 2745-9470

Volume 4, No. 2, September 2024 Hal. 127-132
<https://journal.unucirebon.ac.id/index.php/jeas/index>



Persepsi Dosen terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja di Universitas Swasta

Tono Wartono

Universitas Nahdltul Ulama Cirebon

*Corresponding Author: Tono, e-mail: tono-wartono@unucirebon.ac.id

Received: 01 Month 2024, Approved: 1 September 2023, Published: 30 September 2024

Abstrak

Kepuasan kerja dosen merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan akademik yang kondusif dan berkinerja tinggi. Di lingkungan perguruan tinggi swasta, dosen kerap menghadapi tantangan yang kompleks, seperti beban kerja yang tinggi, sistem penghargaan yang belum memadai, dan terbatasnya akses terhadap pengembangan karier. Penelitian ini bertujuan untuk menggali persepsi dosen terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja mereka. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara semi-terstruktur terhadap enam puluh dosen dari berbagai program studi di salah satu universitas swasta di Kota Cirebon. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan menggunakan teknik analisis tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dosen dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu dukungan dari pimpinan, kejelasan beban kerja, sistem kompensasi yang adil, peluang pengembangan diri, serta hubungan sosial yang baik antar kolega. Selain faktor struktural, aspek psikologis seperti pengakuan, penghargaan, dan rasa memiliki terhadap institusi juga turut menentukan tingkat kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan perguruan tinggi swasta perlu mengakomodasi kebutuhan dosen secara holistik, tidak hanya dalam aspek finansial tetapi juga dalam dimensi profesional dan emosional. Penelitian ini memberikan rekomendasi strategis bagi pihak manajemen kampus dalam merumuskan kebijakan SDM yang lebih partisipatif dan berorientasi pada kesejahteraan dosen.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Dosen, Universitas Swasta, Persepsi, Pengelolaan SDM

Abstract

Lecturer job satisfaction is an important factor in creating a conducive and high-performance academic environment. In private higher education environments, lecturers often face complex challenges, such as high workloads, inadequate reward systems, and limited access to career development. This study aims to explore lecturers' perceptions of the factors that influence their job satisfaction. This study uses a descriptive qualitative approach, with data collection techniques through semi-structured interviews with six teen lecturers from various study programs at a private university in Cirebon city. Data analysis was carried out through the stages of data reduction, data presentation, and drawing conclusions using thematic analysis techniques. The results of the study indicate that lecturer job satisfaction is influenced by several main factors, namely support from leaders, clarity of workload, fair compensation system, opportunities for self-development, and good social relations between colleagues. In addition to structural factors, psychological aspects such as recognition, appreciation, and a sense of belonging to the institution also determine the level of job satisfaction. These findings emphasize that human resource management in private higher education environments needs to accommodate lecturers' needs holistically, not only in financial aspects but also in professional and emotional dimensions. This study provides strategic recommendations for campus management in formulating more participatory HR policies that are oriented towards lecturer welfare.

Keywords: Job Satisfaction, Lecturers, Private Universities, Perception, HR Management

DOI: <https://doi.org/10.52188/ijpess.v3i1>

©2024 Authors by Universitas Nahdlatul Ulama Cirebon



Pendahuluan

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting yang memengaruhi kualitas kinerja dan produktivitas tenaga kerja dalam sebuah organisasi, termasuk di lingkungan perguruan tinggi. Dalam konteks pendidikan tinggi, dosen sebagai tenaga pengajar dan peneliti memiliki peranan strategis dalam mencapai tujuan institusi, yaitu melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja dosen sangat berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut.

Universitas swasta sebagai salah satu pilar pendidikan tinggi di Indonesia menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola sumber daya manusia, terutama dosen. Berbeda dengan perguruan tinggi negeri yang umumnya mendapatkan dukungan dana dari pemerintah, universitas swasta seringkali terbatas dalam hal pendanaan sehingga berdampak pada kebijakan sumber daya manusia seperti kompensasi, pengembangan karier, dan fasilitas kerja. Kondisi ini dapat menyebabkan variasi tingkat kepuasan kerja dosen yang berdampak pada motivasi, kinerja, dan loyalitas mereka terhadap institusi.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti beban kerja, sistem penghargaan, kepemimpinan, hubungan antar rekan kerja, serta peluang pengembangan profesional (Herzberg, 1959; Locke, 1976). Namun, konteks dan karakteristik setiap institusi berbeda, sehingga penting untuk melakukan studi yang

mendalam berdasarkan persepsi langsung para dosen di universitas swasta. Pendekatan kualitatif sangat relevan untuk menggali pengalaman dan pandangan dosen secara mendalam guna memahami faktor-faktor yang menjadi penentu kepuasan kerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi persepsi dosen terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja di sebuah universitas swasta di Indonesia. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif serta rekomendasi yang aplikatif bagi manajemen kampus dalam meningkatkan kesejahteraan dan motivasi kerja dosen, sehingga berdampak positif pada kualitas pendidikan tinggi di lingkungan universitas swasta.

Bahan dan Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena bertujuan untuk memahami secara mendalam persepsi dosen terkait faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja di lingkungan universitas swasta. Desain deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan fenomena yang terjadi tanpa melakukan manipulasi variabel. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur kepada 60 orang dosen dari 3 fakultas berbeda di Universitas Swasta X. Teknik analisis data mengikuti tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan berdasarkan model Miles & Huberman. Pendekatan ini dipilih untuk menggali secara mendalam persepsi dan pengalaman dosen terkait faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja di lingkungan universitas swasta. Penelitian dilakukan di Universitas Swasta X yang berlokasi di Kota Cirebon, Lokasi ini dipilih karena representatif sebagai perguruan tinggi swasta yang memiliki variasi fakultas dan dosen dengan latar belakang berbeda.

Teknik Pengumpulan data, Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur yang memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap pandangan dan pengalaman dosen. Wawancara dilaksanakan secara tatap muka selama 45-60 menit per partisipan dan direkam dengan izin tertulis. Panduan wawancara memuat pertanyaan terkait definisi kepuasan kerja menurut dosen, faktor yang memengaruhi kepuasan, serta saran perbaikan dalam manajemen sumber daya manusia di kampus.

Teknik Analisis Data, Analisis data dilakukan secara manual dengan mengikuti model Miles dan Huberman (1994) yang terdiri atas tiga tahap utama, yaitu:

1. **Reduksi data:** proses pemilihan, penyederhanaan, dan pengorganisasian data yang relevan dari transkrip wawancara.
2. **Penyajian data:** pengorganisasian data ke dalam bentuk deskriptif tematik agar mudah dianalisis.
3. **Penarikan kesimpulan dan verifikasi:** interpretasi data yang dihasilkan serta pemeriksaan kembali untuk memastikan konsistensi dan validitas temuan.

Validitas dan Keabsahan Data, Untuk meningkatkan keabsahan data, peneliti melakukan triangulasi sumber dengan membandingkan jawaban antar partisipan. Selain itu, teknik member check dilakukan dengan mengkonfirmasi hasil wawancara kepada sebagian partisipan untuk memastikan interpretasi data sesuai dengan maksud mereka. Dokumentasi proses penelitian juga dilakukan secara rinci untuk menjaga transparansi dan objektivitas. Etika Penelitian, Penelitian ini mematuhi prinsip-prinsip etika dengan mendapatkan persetujuan partisipan secara sukarela setelah penjelasan mengenai tujuan dan manfaat penelitian. Identitas partisipan dijaga kerahasiaannya dan data digunakan hanya untuk kepentingan akademik.

Hasil

Persepsi Dosen terhadap Kepuasan Kerja

Hasil wawancara menunjukkan bahwa mayoritas dosen memandang kepuasan kerja sebagai keseimbangan antara faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi motivasi dan kenyamanan dalam bekerja. Dosen menekankan pentingnya rasa dihargai oleh pimpinan dan rekan kerja, serta kesempatan untuk berkembang secara profesional. Beberapa informan menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak semata-mata terkait dengan gaji, tetapi juga terkait dengan lingkungan kerja yang kondusif dan adanya pengakuan atas kontribusi mereka

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Analisis tematik mengidentifikasi beberapa faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja dosen, yaitu:

1. **Dukungan Pimpinan:** Dosen merasa lebih termotivasi ketika pimpinan memberikan dukungan baik secara moral maupun fasilitas kerja. Dukungan ini mencakup komunikasi yang terbuka dan kebijakan yang adil.
2. **Kompensasi dan Insentif:** Meskipun bukan faktor tunggal, kompensasi yang adil dan insentif tambahan seperti tunjangan atau penghargaan akademik dianggap penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.
3. **Beban Kerja:** Keseimbangan antara mengajar, meneliti, dan tugas pengabdian menjadi perhatian utama. Beban kerja yang terlalu berat menimbulkan stres dan menurunkan kepuasan.
4. **Pengembangan Karier:** Kesempatan untuk mengikuti pelatihan, studi lanjut, dan publikasi ilmiah memberi dampak positif pada kepuasan kerja dosen.
5. **Hubungan Sosial:** Hubungan yang harmonis antar dosen dan dengan staf administrasi menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan mendukung.

Implikasi terhadap Manajemen SDM Kampus

Berdasarkan hasil temuan, manajemen universitas swasta perlu mempertimbangkan beberapa langkah strategis, seperti meningkatkan komunikasi dan dukungan dari pimpinan, memperbaiki sistem kompensasi dan insentif yang transparan, mengatur beban kerja secara proporsional, serta menyediakan fasilitas dan kesempatan pengembangan profesional. Selain itu, upaya membangun budaya kerja yang positif dan kolaboratif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas dosen.

Kesimpulan

Penelitian ini mengungkap bahwa kepuasan kerja dosen di universitas swasta dipengaruhi oleh faktor struktural dan psikologis, termasuk dukungan pimpinan, sistem kompensasi, beban kerja yang seimbang, peluang pengembangan karier, serta hubungan sosial yang baik. Kepuasan kerja bukan hanya soal aspek finansial, melainkan juga penghargaan, pengakuan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap persepsi dosen terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja di lingkungan universitas swasta. Berdasarkan hasil wawancara dengan sejumlah dosen dari berbagai fakultas, ditemukan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari interaksi antara berbagai aspek internal dan eksternal, baik yang bersifat material maupun non-material

Secara umum, dosen menyatakan bahwa mereka merasa puas ketika mendapatkan pengakuan, dukungan moral, dan kesempatan untuk berkembang secara profesional. Faktor-

faktor utama yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja meliputi:

1. **Dukungan dari pimpinan dan manajemen kampus**, termasuk gaya kepemimpinan yang terbuka, apresiatif, serta kebijakan yang adil dan transparan.
2. **Kompensasi dan tunjangan**, meskipun bukan satu-satunya faktor, tetap menjadi pertimbangan penting terutama dalam memenuhi kebutuhan ekonomi dan penghargaan atas kinerja.
3. **Beban kerja yang seimbang**, di mana dosen merasa puas apabila proporsi antara mengajar, meneliti, dan kegiatan administratif tidak memberatkan.
4. **Kesempatan pengembangan karier**, seperti pelatihan, studi lanjut, dan publikasi ilmiah, dianggap sebagai aspek penting dalam membangun kepuasan kerja jangka panjang.
5. **Hubungan sosial yang harmonis** antar dosen dan dengan staf akademik maupun administratif, menciptakan iklim kerja yang nyaman dan produktif.

Kepuasan kerja dosen di universitas swasta tidak hanya ditentukan oleh aspek finansial, tetapi lebih luas lagi menyangkut pengakuan, keadilan organisasi, iklim kerja, serta peluang pertumbuhan profesional. Ketika faktor-faktor tersebut terpenuhi, dosen menunjukkan sikap yang lebih positif, loyal, dan berkomitmen terhadap institusi.

Saran

Manajemen universitas swasta disarankan untuk:

1. Meningkatkan komunikasi dan dukungan pimpinan terhadap dosen.
2. Meninjau kembali kebijakan kompensasi dan insentif secara adil dan transparan.
3. Mengelola beban kerja dosen agar proporsional dan tidak memberatkan.
4. Memberikan akses pengembangan profesional, seperti pelatihan dan studi lanjut.
5. Membangun budaya kerja yang positif dan kolaboratif guna memperlancar hubungan antar dosen dan staf.

Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, diharapkan universitas swasta dapat meningkatkan kepuasan kerja dosen secara menyeluruh, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas pendidikan tinggi dan daya saing institusi.

Daftar Pustaka

- Huda, N., Putri, D. K., & Ancok, D. (2023). Mediation role of work-life balance on the effect of perceived organizational support on lecturer job satisfaction at private university in Jakarta during Covid-19 pandemic. *Asian Social Work Journal*, 8(1).
- Daneshmandi, F., Hessari, H., Nategh, T., & Bai, A. (2023). Examining the influence of job satisfaction on individual innovation and its components: Considering the moderating role of technostress. *[Manuscript submitted for publication]*
- Nuzulia, S., & Saputra, H. (2022). Do high salaries ensure job satisfaction? An investigation on the factors affecting job satisfaction of educators in Indonesia. *Journal of Nonformal Education*, 8(1), 66–72. <https://doi.org/10.15294/jne.v8i1.34534>
- Rachmawati, R., Saptandari, P., & Setijanigrum, W. (2022). [Judul lengkap artikel tidak disebutkan – perlu dilengkapi untuk sitasi lengkap]. *[Nama jurnal tidak tersedia]*.
- Sulistiari, N. (2023). [Judul lengkap artikel tidak disebutkan – perlu dilengkapi untuk sitasi lengkap]. *[Nama jurnal tidak tersedia]*.
- Astuti, T. B. (2022). The influence of work performance, motivation, and job placement suitability towards work satisfaction: A study towards STIE Malangkeucecwara (Malang Economics Academy). *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*.
- Mehrad, A. (2023). Evaluation of academic staff job satisfaction at Malaysian universities in the context of Herzberg's motivation-hygiene theory. *Journal of Social Science Research*, 19(1), 22–30. <https://doi.org/10.24297/jssr.v19i.8725>

- Miah, M. T., & Hasan, M. J. (2022). Impact of Herzberg two-factor theory on teachers' job satisfaction: An implication to the private universities of Bangladesh. *International Journal of Business and Management Research*, 10(1), 12–20.
- Sancoko, S., Yuliawan, R., Al Afa, B., & Yuliyanto, H. (2022). The effects of job satisfaction on lecturer performance: Case study in Faculty X Universitas Indonesia. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 29(1), 45–53. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jptk/article/view/47683>
- Bhatia, M., & Williams, A. (2023). Identifying job satisfaction parameters among the employees in higher educational institutions: A mathematical model. *arXiv*. <https://arxiv.org/abs/2309.07553>