

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan salah satu faktor penentu kemajuan suatu bangsa, karena pendidikan yang baik akan menciptakan sumber daya manusia yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi dengan moral yang baik, sehingga dapat digunakan untuk bekerja dan berkarya bagi masyarakat. Di dalam penciptaan sumber daya manusia yang berkualitas ini, banyak hal yang perlu diperhatikan seperti : sistem pendidikan yang ada, tenaga pengajar, anak didik, serta fasilitas yang dalam dunia pendidikan.

Dewasa ini telah berkembang banyak sekali organisasi dalam bidang pendidikan, baik yang berasal dari pemerintah maupun swasta. Dalam tingkat universitas saja, banyak ragam perguruan tinggi yang berdiri, misalnya : universitas, sekolah tinggi ilmu ekonomi, sekolah tinggi teknik, dan sekolah kejuruan. Masing-masing organisasi tersebut bersaing satu dengan yang lainnya dalam hal penerimaan calon mahasiswa untuk mengikuti program pendidikannya.

Kesuksesan suatu organisasi salah satunya bergantung kepada tingkat kepuasan yang dirasakan oleh anggota-anggotanya. Kepuasan kerja yang terpenuhi dan terjaga dengan baik, cenderung akan memberikan dampak positif bagi organisasi, yaitu: terjaganya maupun peningkatannya performansi dari organisasi itu. Bila kepuasan memberikan dampak yang positif, maka

ketidakpuasan kerja cenderung menyebabkan hal yang sebaliknya. Melihat pentingnya dampak kepuasan kerja yang dirasakan oleh anggota-anggotanya, maka suatu organisasi sudah selayaknya selalu memonitor hal tersebut dan secara berkesinambungan selalu berupaya untuk menjaga tingkat kepuasan kerja, baik yang telah terpenuhi dan bahkan terus berusaha untuk meningkatkannya.

Sebagai karyawan dari organisasi perguruan tinggi, maka sudah selayaknya pengukuran kepuasan kerja dari dosen dilakukan. Alasannya adalah kepuasan kerja dosen akan membawa dampak terhadap kesuksesan organisasi perguruan tinggi, dalam pengertian bahwa kepuasan kerja akan berdampak kepada performansi dari perguruan tinggi, dimana performansi yang baik dari perguruan tinggi tersebut akan memberikan persepsi kualitas yang baik terhadap perguruan tinggi itu di mata masyarakat.

Pada beberapa tahun terakhir ini, ada kecenderungan meningkatnya permintaan terhadap mahasiswa jurusan teknik khususnya di Pulau Jawa. Oleh sebab itu tidaklah mengherankan jika banyak perguruan tinggi di luar Pulau Jawa seperti Sumatera Selatan juga membuka dan mengembangkan program jurusan ini. Perguruan Tinggi tersebut saling bersaing untuk menarik para calon mahasiswa baru. Salah satu fenomena yang perlu diperhatikan adalah faktor kepuasan kerja dosen bagi peningkatan kualitas suatu perguruan tinggi. Jadi sangatlah penting bagi suatu perguruan tinggi di Palembang khususnya STT MUSI untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja dari dosen-dosennya.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan pada latar belakang masalah, dapat diketahui bahwa dengan diterapkannya suatu pengukuran kerja pada suatu organisasi pendidikan tinggi seperti: universitas dan sekolah tinggi, maka diharapkan dapat meningkatkan performansi perguruan tinggi tersebut. Kepuasan kerja itu sendiri dapat diukur berdasarkan beberapa aspek sebagai berikut: imbalan yang diterima, karakteristik pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi atasan, rekan kerja dan kondisi lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan hal di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh dosen STT MUSI pada periode semester genap 2000-2001 ?
2. Bagaimanakah perbedaan kepuasan kerja dosen berdasarkan faktor-faktor seperti: jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lamanya bekerja, ruang gaji, dan jabatan struktural ?
3. Bagaimana hubungan antara tingkat kepuasan kerja yang dirasakan dosen dengan persentasi kehadirannya dalam tatap muka mengajar ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Mengukur tingkat kepuasan kerja dosen STT MUSI pada periode semester genap 2000-2001.

2. Mengetahui aspek-aspek dari kepuasan kerja yang belum terpuaskan dan yang sudah terpuaskan beserta alasannya.
3. Mengetahui apakah ada perbedaan kepuasan kerja dosen menurut faktor-faktor seperti: jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lamanya bekerja, ruang gaji, dan jabatan struktural.
4. Mengetahui hubungan antara tingkat kepuasan kerja yang dirasakan dosen dengan persentase kehadirannya dalam tatap muka mengajar.

#### **1.4. Ruang Lingkup Permasalahan**

Mengingat keterbatasan waktu penelitian dan agar masalah yang dibahas tidak terlalu luas maka dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Populasi dosen yang diamati adalah dosen STT MUSI yang menjabat maupun tidak menjabat struktural pada periode semester genap 2000-2001.
2. Dalam penelitian ini tidak membedakan dosen tetap dan dosen tidak tetap.
3. Kepuasan kerja pada penelitian ini hanya mengukur bidang pendidikan dan pengajaran, yang merupakan salah satu tugas dosen.
4. Alat yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah *Minnesota Satisfaction Questionnaire*.

### 1.5. Sistematika Laporan

Laporan ini terdiri dari enam bab yang secara garis besar adalah sebagai berikut:

#### BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, ruang lingkup masalah dan sistematika laporan.

#### BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan diuraikan mengenai teori dan metode yang digunakan dalam penelitian ini..

#### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai garis besar langkah-langkah pemecahan masalah yang diterapkan dalam penelitian.

#### BAB IV PENGUMPULAN DATA DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini berisi data-data yang digunakan dalam penelitian dan hasil-hasil pengolahan data yang dilakukan.

#### BAB V ANALISIS HASIL PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan analisis berdasarkan hasil penelitian dengan kondisi aktual dari masalah yang dibahas.

#### BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi kesimpulan pokok-pokok penelitian dan uraian singkat hasil analisis yang dilakukan serta saran untuk pihak STT MUSI.