

Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen di Universitas Gorontalo

Darman

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Bina Taruna Gorontalo

Email : ilmiahgandhi665@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to: (a) analyze the effects of organizational support on lecturers' job performances, (b) analyze the effects of job satisfaction on lecturers' job performances and (c) analyze the effect simultaneously between of Organizational Support and job satisfaction on lecturers' job performance. This was a quantitative research. The population of this research is 100 lecturers in Gorontalo University. The sample, consisting of 47 lecturers, was taken from the population by means of a Non Probability sampling technique. The data were tested for their validity and reliability. The data were analyzed employing multi regressions. The calculation on the data employed the SPSS Program for Windows. The simple regression showed that organizational support and jobsatisfaction positively and not significantly affected the job performances of fixed lecturers in Gorontalo University, with standardized coefficients beta of 0,246 and 0,216 respectively. The multiple regressions showed that the simultaneously between organizational support and job satisfaction positively and significantly affected the job performances of fixed lecturers in Gorontalo University, with a coefficient of determination of 17,80%. It can then be concluded that organizational support and job satisfaction really positively and significantly affect the job performances of lecturers in Gorontalo University.

Keywords : Organizational support; job satisfaction; lecturers; job performance

PENDAHULUAN

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa 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. Hal tersebut mengindikasikan bahwa dosen merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi. Peran, tugas, dan tanggungjawab dosen sangat bermakna dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu

mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, meliputi kualitas iman dan takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab.

Untuk mencapai hal tersebut, dosen dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik. Peningkatan kinerja dosen ini memerlukan beberapa hal seperti dukungan dari pihak organisasi dan kepuasan dalam bekerja sehingga hal tersebut akan meningkatkan kinerja dosen.

Data yang diperoleh dari Forlap Dikti (2017) dan Koordinator Perguruan Tinggi Swasta Wil IX Sulawesi (2017) menunjukkan bahwa sampai dengan saat ini, dari 100 dosen tetap yang bekerja di Universitas Gorontalo masih bervariasi dalam jenjang pendidikannya, yaitu terdiri dari 8 orang bergelar S1, 88 orang bergelar S2, dan 4 orang bergelar S3. Variasi tersebut terlihat juga dari jabatan fungsional yang mereka miliki yaitu Lektor Kepala 4 orang, Lektor 30

orang, dan Asisten Ahli 31. Dari 100 orang dosen tersebut bahkan ada yang belum mempunyai jabatan fungsional yaitu sebanyak 35 orang. Data diatas menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian dosen yang bekerja di Universitas Gorontalo yang masih belum dapat memenuhi ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005. Pasal 46 ayat 2 dalam undang-undang tersebut menyebutkan bahwa seorang dosen harus memiliki kualifikasi akademik minimum S2 (magister) dan harus mempunyai jabatan fungsional sekurang-kurangnya Asisten Ahli. Pada Universitas Gorontalo ternyata masih terdapat 35 orang dosen yang belum mempunyai jabatan fungsional, padahal jabatan fungsional merupakan salah satu syarat yang harus dimiliki oleh seorang dosen sebagai penentu kewenangan mengajar. Berdasarkan hal diatas, sangat menarik untuk diteliti tentang kinerja dosen di Universitas Gorontalo. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Gorontalo.

TINJAUAN PUSTAKA

Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi mencerminkan sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Eisenberger, dkk (Colquitt, *et al.*, 2014). Keyakinan ini merupakan persepsi karyawan tentang dukungan organisasi. Dimana karyawan cenderung merasionalisasi interaksi mereka dengan organisasi mereka. Mereka cenderung untuk mengevaluasi proporsi antara apa yang mereka investasikan dengan apa yang mereka dapatkan saat berinteraksi dengan organisasi, yang pada akhirnya akan mempengaruhi investasi mereka secara keseluruhan.

Shore dan Tetrick (1991) dalam (Bogler & Nir, 2012) menegaskan bahwa karyawan akan sejalan dengan berbagai statemen kesepakatan bilamana organisasi menghargai kontribusi mereka dan memperlakukan mereka secara menguntungkan atau tidak menguntungkan dalam keadaan yang berbeda. Persepsi dukungan

organisasi mengacu pada bagaimana seorang karyawan merasakan sejauh mana organisasi mereka menghargai kontribusi mereka ke tempat kerja dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Kepuasan Kerja

Locke (Colquitt, *et al.*, 2014), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian seseorang untuk pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan bagaimana perasaan Anda tentang pekerjaan Anda dan apa yang Anda pikirkan tentang pekerjaan Anda. Karyawan akan berfikir positif ketika mereka merasa memiliki kepuasan kerja yang tinggi terhadap tugas-tugas mereka dan mengambil bagian dalam kegiatan tersebut. Karyawan akan berfikir negatif ketika mereka merasa memiliki kepuasan kerja yang rendah terhadap tugas-tugas mereka dan mengambil bagian dalam kegiatan tersebut.

Menurut Griffin & Moorhead (2014) kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana orang

menemukan kepuasan atau pemenuhan dalam pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi seseorang bahwa pekerjaan tersebut memenuhi atau memungkinkan untuk pemenuhan pentingnya nilai-nilai pekerjaan seseorang (John A Wagner & Hollenbeck, 2010).

Sedangkan menurut John R. Schermerhorn (2007) kepuasan kerja merupakan sikap yang mencerminkan perasaan positif dan negatif seseorang terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan lingkungan kerjanya. Lebih lanjut dikemukakan didefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan sebagai sikap yang mencerminkan penilaian seseorang tentang pekerjaannya atau pengalaman kerjanya dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja Dosen

Kinerja dosen didefinisikan sebagai *Ability* (kemampuan) dalam perencanaan, pelaksanaan, dan mengevaluasi proses belajar-mengajar (Mundarti dalam (Lucky & Yusoff, 2015)). Ini melibatkan

efektivitas dosen dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Darling-Hammond, et. al dalam (Lucky & Yusoff, 2015)) kinerja dosen didefinisikan sebagai: kekuatan latar belakang akademis, publikasi akademik, profesional di bidang yang diajarkan, tingkat pengalaman, jumlah siswa yang dibimbing dan kinerja secara keseluruhan.

Pada aspek kinerja, kinerja dosen diukur dengan menggunakan dimensi yang berbeda. Penelitian Fah dan Osman dalam (Lucky & Yusoff, 2015) dalam menilai peringkat kinerja keseluruhan dosen dengan menggunakan dua dimensi: efektif dan pendidik terbaik. Demikian pula, Halim (Lucky & Yusoff, 2015) dalam mengukur kinerja dosen di universitas mengadopsi pendekatan objektif. Dia mencatat bahwa kinerja dosen di perguruan tinggi sering didasarkan pada tiga objektivitas kunci dari tanggung jawab profesional mereka yaitu pendidikan dan tugas mengajar, tugas penelitian, dan tugas pengabdian masyarakat. Dia menegaskan bahwa tugas pendidikan dan pengajaran

merupakan dimensi kinerja termasuk prestasi tugas mengajar, dari persiapan untuk melakukan evaluasi.

Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen

Kajian dari (Rocha & Chelladurai, 2011) mengemukakan Hubungan yang signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja. Yavas, *et al* (2010) menyatakan bahwa dukungan organisasi sangat efektif dalam membedakan antara kinerja karyawan yang tinggi dan rendah.

Kajian tentang Pengaruh langsung antara Kepuasan kerja terhadap Kinerja dilakukan oleh Mardiana, Eliyana,, *et al* (2012) menyatakan bahwa peningkatan kepuasan kerja juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Simona, *et al* (2008) menyatakan Kepuasan pelanggan berpengaruh positif terhadap kinerja penjualan. Whitman, *et al* (2010) menyatakan Kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja Meneliti. Fried, *et al* (2008) menyatakan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja. Werner & Chang (2008) menyatakan kinerja yang tinggi dipengaruhi oleh kepuasan yang tinggi. Ziegler, *et al* (2012) menyatakan kepuasan kerja merupakan prediktor yang berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan atas kajian teori diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam studi ini adalah :

- H1 : Dukungan Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Gorontalo.
- H2 : Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Gorontalo.
- H3 : Dukungan Organisasi dan Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Gorontalo

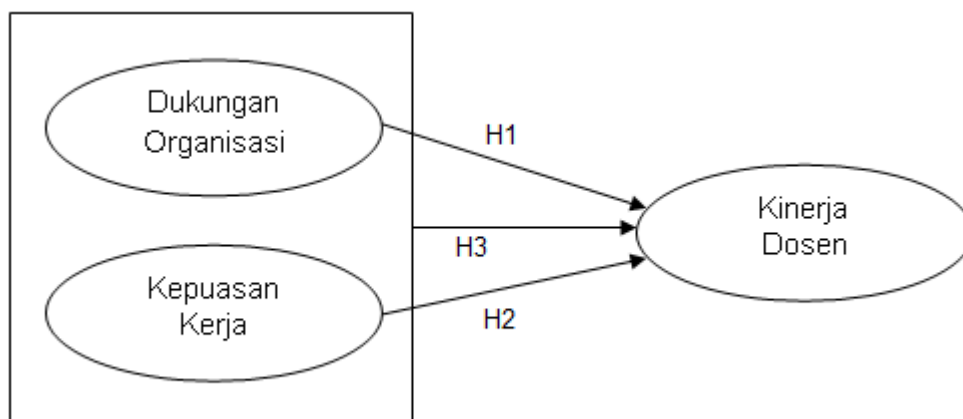
METODE PENELITIAN

Model Penelitian

Pemikiran yang mendasari penelitian ini pada hakekatnya adalah bahwa dukungan organisasi dan

kepuasan kerja akan berpengaruh pada kinerja dosen. Seorang dosen yang mendapatkan dukungan dari pihak organisasi dan memperoleh

kepuasan dalam bekerja maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Metode Sampling dan Pengumpulan Data

Sampel diambil dari populasi yang berupa dosen tetap yayasan yang berjumlah 100 orang. Jumlah sampel yang diambil adalah 47 orang. Penentuan jumlah sampel ini didasarkan pada pendapat Roescoe dalam Sekaran (2003) yang mengatakan bahwa jumlah sampel lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 pada kebanyakan penelitian sudah terwakili. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *convenience sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei dengan menggunakan kuesioner

yang disampaikan secara langsung kepada responden.

Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah kinerja sebagai variabel dependen serta dukungan organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel independen. Variabel-variabel tersebut terlebih dahulu dioperasionalkan agar pengukuran dapat dilakukan.

Kinerja dosen adalah kemampuan dosen dalam melaksanakan tugas di bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian pada

masyarakat, dan kegiatan penunjang lainnya. Kinerja dosen akan dijabarkan kedalam 6 item pertanyaan. Dukungan organisasi merupakan dukungan semua pihak yang ada dalam organisasi guna pengembangan karier dan kinerja dosen. Dukungan Organisasi dijabarkan ke dalam 6 item pertanyaan dengan menggunakan indikator-indikator dari item original yang dikembangkan dalam Survei Persepsi Dukungan Organisasional diadaptasi dari; Robert Eisenberger, *et al* (2002) dan Chiang & Hsieh (2012), antara lain: keadilan, dukungan atasan dan penghargaan organisasi.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang diungkapkan oleh individu dalam suatu organisasi bilamana kenyataan yang diterimanya sesuai dengan harapannya. Kepuasan kerja dijabarkan ke dalam 6 item pertanyaan dengan menggunakan indikator-indikator yang diadaptasi dari Porter dan Lawler dalam (Yang & Hwang, 2014); John R. Schermerhorn (2007); Weiss et al

(1967), yaitu: Kepuasan Intrinsik dan Kepuasan Ekstrinsik.

Semua variabel tersebut akan diukur dengan menggunakan Skala Likert. Masing-masing alternatif jawaban akan diberi skor atau nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju/sangat tidak baik/sangat tidak puas, 2 untuk jawaban tidak setuju/tidak baik/tidak puas, 3 untuk jawaban kurang setuju/kurang baik/kurang puas, 4 untuk jawaban setuju/baik/puas, dan 5 untuk jawaban sangat setuju/sangat baik/sangat puas.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Secara empiris hasil menunjukkan bahwa keseluruhan butir dinyatakan valid dengan menggunakan rujukan bahwa besaran korelasi tiap butir dalam mengukur variabel diatas 0,3 (Sugiyono, 2010). Hasil empiris dapat dilihat pada tabel 1 yang menunjukkan bahwa keseluruhan item valid sebagai alat ukur.

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

No	Indikator Variabel	Pearson Correlation
1	Dukungan Organisasi 1	0,661
2	Dukungan Organisasi 2	0,895
3	Dukungan Organisasi 3	0,890
4	Dukungan Organisasi 4	0,855
5	Dukungan Organisasi 5	0,667
6	Dukungan Organisasi 6	0,796
7	Kepuasan Kerja 1	0,912
8	Kepuasan Kerja 2	0,623
9	Kepuasan Kerja 3	0,852
10	Kepuasan Kerja 4	0,841
11	Kepuasan Kerja 5	0,788
12	Kepuasan Kerja 6	0,863
13	Kinerja Dosen 1	0,605
14	Kinerja Dosen 2	0,646
15	Kinerja Dosen 3	0,737
16	Kinerja Dosen 4	0,823
17	Kinerja Dosen 5	0,673
18	Kinerja Dosen 6	0,620

Sumber : Data diolah, 2017

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas dari skor (skala pengukuran). Kriteria yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah besarnya nilai

cronbach's alpha. Instrumen penelitian disebut handal apabila hasil pengujian menunjukkan alpha lebih besar dari 0,6 (dalam Ghazali, 2013). Hasil empiris dapat dilihat pada tabel 2 yang menunjukkan bahwa keseluruhan item reliabel atau konsisten sebagai alat ukur.

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha
1	Dukungan Organisasi	0,885
2	Kepuasan Kerja	0,898
3	Kinerja Dosen	0,773

Sumber : Data diolah, 2017

Pengujian Hipotesis

Analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Adapun hasilnya ditunjukkan pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Regresi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen di Universitas Gorontalo

Variabel	Unstandardized Coefficients	Beta (Standardized Coefficients)	Thitung	Sig.	Ket
Dukungan Organisasi	0,158	0,246	1,348	0,185	Tidak Signifikan
Kepuasan Kerja	0,126	0,216	1,183	0,243	Tidak Signifikan
Konstanta	18,198		8,922	0,000	Signifikan
F Hitung = 4,752					
R = 0,421					
R Square = 0,178					
Adjusted R Square = 0,140					
Sumber : Data diolah, 2017					

Tabel 3 tersebut diatas, memperlihatkan bahwa secara parsial variabel Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Gorontalo, dengan demikian hipotesis 1 dan hipotesis 2 tidak mendapat dukungan empiris dalam penelitian ini. Tabel juga memperlihatkan bahwa secara simultan variabel dukungan organisasi dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Gorontalo, dengan demikian hipotesis 3 mendapat dukungan empiris dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hipotesis 1 yang mengatakan bahwa Dukungan Organisasi

mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Gorontalo tidak dapat diterima, karena $p > 0,05$ (Beta = 0,246, sig. = 0,185). Dapat disimpulkan bahwa Dukungan Organisasi belum mampu meningkatkan kinerja dosen di Universitas Gorontalo. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chiang & Hsieh (2012) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja. Pazy & Ganzach (2009) menyatakan kinerja dipengaruhi oleh persepsi dukungan atasan tetapi tidak dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi.

Hal yang sama juga terdapat pada hipotesis 2 yang mengatakan

bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Gorontalo tidak dapat diterima, karena $p > 0,05$ (Beta = 0,216, sig. = 0,243). Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja belum mampu meningkatkan kinerja dosen di Universitas Gorontalo. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Karatepe, *et al* (2006) menyatakan bahwa Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Crossman & Zaki (2003) menyatakan hubungan yang tidak signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja. Bowling (2007) menyatakan tidak ada hubungan kepuasan dengan kinerja.

Hipotesis 3 mengatakan bahwa secara simultan dukungan organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Gorontalo dapat diterima, karena $p > 0.05$ (Fhitung = 4.752, sig. = 0.014). Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya dukungan dari organisasi dan kepuasan dalam bekerja secara bersama-sama akan meningkatkan

kinerja dosen di Universitas Gorontalo.

KESIMPULAN

Temuan dalam penelitian ini secara parsial menyatakan bahwa dukungan organisasi dan kepuasan kerja belum mampu meningkatkan kinerja dosen di Universitas Gorontalo. Akan tetapi secara simultan Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja merupakan faktor yang mampu meningkatkan kinerja dosen. Apabila dosen mendapatkan dukungan dari organisasi dan memperoleh kepuasan yang tinggi dalam bekerja maka akan dapat meningkatkan kinerja mereka. Dukungan organisasi dalam penelitian ini tidak berpengaruh signifikan pada kinerja. Hal ini bisa menunjukkan bahwa perhatian dan dukungan organisasi yang ada diyakini masih kurang sehingga menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja dan akan berdampak terhadap kinerja dosen yang rendah. Secara teoritis temuan ini memberikan pemahaman pentingnya dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Gorontalo. Meskipun

demikian masih terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu Pengambilan sampel penelitian belum merata, karena kuesioner belum menjangkau semua Dosen yang ada di Gorontalo, sampel penelitian masih terbatas pada dosen di Universitas Gorontalo yang memiliki jabatan fungsional, belum mencakup dosen tetap yayasan maupun dosen tidak tetap secara keseluruhan, dan penilaian kinerja yang digunakan adalah berupa penilaian diri sendiri (*self appraisal*).

DAFTAR PUSTAKA

- Bogler, R. &. (2012). The Importance of Teachers' Perceived Organizational Support to Job Satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 287-306.
- Chiang, C.-F. &. (2012). The Impacts of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 180-190.
- Colquitt, J. A. (2014). *Organizational Behavior*
- Improving Performance and Commitment in The Workplace*. USA: Mc Graw Hill.
- Crossman, A. &. (2003). Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff. *Journal of Managerial Psychology*, 368-376.
- Eisenberger, R. S. (2002). Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. *The Journal of Applied Psychology*, 565-573.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations (11th ed., Vol.)*. South-Western: Cengage Learning.
- Lucky, E. &. (2015). Evidence on Teaching Qualifications, Characteristics, Competence and Lecturer Performance in Higher Institutions in Nigeria. *International Journal of Management in Education*, 129-150.

- Mardiana, R. E. (2012). The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik). *American Journal of Economics*, 136-140.
- Pazy, A. &. (2009). Pay Contingency and the Effects of Perceived Organizational and Supervisor Support on Performance and Commitment. *Journal of Management*, 1007-1025.
- Rhoades, L. &. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology*, 698-714.
- Simona, D. H. (2008). Employee Attitudes, Customer Satisfaction, and Sales Performance: Assessing the Linkages in US Grocery Stores. *Managerial and Decision Economics*, 27-41.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Werner, R. M. (2008). The Relationship Between Measured Performance and Satisfaction with Care Among Clinically Complex Patients. *Journal of General Internal Medicine*, 1729-1735.
- Whitman, D. S. (2010). Satisfaction, Citizenship Behaviors, and Performance in Work Units: A Meta-Analysis of Collective Construct Relations. *Personnel Psychology*, 41-81.
- Yang, C. &. (2014). Personality Traits and Simultaneous Reciprocal Influences Between Job Performance and Job Satisfaction. *Chinese Management Studies*, 6-26.
- Yavas, U. K. (2010). Relative Efficacy of Organizational Support and Personality Traits in Predicting Service Recovery and Job Performances: A Study of Frontline Employees in Turkey. *Tourism Review*, 70-83.
- Ziegler, R. H. (2012). Relationship Between Job Satisfaction and Job Performance: Job Ambivalence as a Moderator. *Journal of Applied Social Psychology*, 1-2