

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di tengah arus globalisasi dan Revolusi Industri 4.0, perguruan tinggi dituntut menghasilkan lulusan adaptif dan tenaga pengajar yang inovatif. Tuntutan *world university rankings*, *international benchmarking*, serta Sustainable Development Goals (SDG 4) menegaskan pentingnya peningkatan kualitas dosen sebagai ujung tombak tridarma. Dalam konteks ini, Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) di bawah Kopertais Wilayah XII Riau-Kepri memiliki peran strategis dalam pengembangan SDM berbasis nilai-nilai keislaman.

Data Kopertais Wilayah XII (2023) mencatat 1.338 dosen tetap di 40 PTKIS, namun 43% masih berjabatan Asisten Ahli, 30% Lektor, dan hanya 10% bergelar Doktor. Hanya 22% dosen aktif dalam publikasi ilmiah bereputasi, sementara sebagian besar belum memenuhi target Beban Kinerja Dosen (BKD) terutama dalam aspek penelitian dan pengabdian. Kesenjangan ini mencerminkan bahwa peningkatan kinerja dosen masih menjadi tantangan signifikan.

Survei internal Kopertais (2023) mengungkap 47% dosen mengalami *job burnout*, 38% merasa kurang dihargai, dan 55% belum puas dengan kebijakan pengembangan karier. Hanya 19% memiliki akses rutin pelatihan profesional. Wawancara lapangan turut mengungkap minimnya dukungan institusi: proposal penelitian tidak ditindaklanjuti, akses jurnal internasional terbatas, dan tidak adanya komunikasi terbuka antara pimpinan dan dosen, yang berdampak langsung pada penurunan motivasi dan kinerja.

Secara teoritis, kinerja dosen dipengaruhi faktor psikososial dan organisasional. Kepemimpinan transformasional (Bass & Riggio, 2006) terbukti meningkatkan motivasi dan loyalitas. Kepuasan kerja (Locke, 1976) dan *perceived organizational support* (Eisenberger et al., 1986) memperkuat keterikatan dosen terhadap institusi. Komitmen organisasi (Meyer & Allen, 1997) mendorong perilaku ekstra peran. Keempat faktor ini diprediksi memengaruhi kinerja dosen secara langsung maupun melalui variabel intervening.

Work engagement menjadi variabel kunci yang menjembatani faktor-faktor tersebut dengan kinerja. Schaufeli dan Bakker (2004) mendefinisikannya sebagai kondisi mental positif yang ditandai *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Bakker dan Demerouti (2008) melalui model JD-R membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional dan dukungan organisasi meningkatkan *work engagement* yang berdampak positif pada kinerja. Studi di lingkungan pendidikan (Insyra, 2022; Tims et al., 2011) juga mengkonfirmasi peran mediasi variabel ini.

Meskipun banyak penelitian mengkaji variabel-variabel tersebut secara parsial, kajian yang mengintegrasikan secara simultan kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dukungan organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen dengan *work engagement* sebagai variabel intervening masih sangat terbatas. Sebagian besar studi dilakukan pada sektor industri, korporasi, atau perguruan tinggi umum, sehingga konteks PTKIS dengan karakteristik organisasi berbasis nilai keislaman belum banyak dikaji secara komprehensif.

Penelitian ini mengisi kekosongan tersebut dengan mengembangkan model struktural yang menguji keempat variabel independen terhadap kinerja dosen melalui *work engagement* sebagai variabel intervening menggunakan SEM-PLS pada PTKIS

Kopertais Wilayah XII Riau-Kepri. *Novelty* penelitian ini terletak pada integrasi model komprehensif dalam lingkungan pendidikan tinggi berbasis nilai keislaman yang belum banyak diteliti. Hasilnya diharapkan berkontribusi secara teoritis bagi manajemen pendidikan dan psikologi organisasi, serta memberikan implikasi praktis bagi pengelola PTKIS dalam merumuskan kebijakan pengembangan SDM dosen yang berkelanjutan.

1.2 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kepemimpinan transformasional, Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, Komitmen Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi di bawah Kopertais Wilayah XII Riau-Kepri?
2. Apakah kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dukungan organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *work engagement* dosen?
3. Apakah *work engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen?
4. Apakah *work engagement*, memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dukungan organisasi, komitmen organisasi terhadap kinerja dosen?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional, kepuasan kerja, dukungan organisasi, komitmen organisasi terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi di bawah Kopertais Wilayah XII Riau-Kepri.
2. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional, kepuasan kerja, dukungan organisasi, komitmen organisasi terhadap *work engagement* dosen.
3. Untuk mngkaji dan mnganalisis pengaruh *work engagement* terhadap kinerja dosen.
4. Untuk mengkaji dan menganalisis peran mediasi *work engagement* dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dukungan organisasi, komitmen organisasi dan kinerja dosen.

1.4 Uraian Teoritis

1.4.1 Kinerja Dosen

1.4.1.1 Defenisi Kinerja Dosen

Kinerja dosen merujuk pada pencapaian yang ditunjukkan oleh dosen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik, peneliti, dan pelaksana pengabdian kepada masyarakat. Menurut Permenpan RB No. 1 Tahun 2023, kinerja dosen diukur berdasarkan pencapaian dalam melaksanakan tugas tridharma perguruan tinggi yang meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, serta pengabdian kepada masyarakat. Selain itu, kinerja dosen juga mencakup peran aktif dalam kegiatan institusional dan pengembangan profesionalisme secara berkelanjutan.

1.4.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Dosen

Mangkunegara (2009) mengatakan factor yang mempengaruhi kinerja dosen antara lain kepemimpinan atasan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dukungan organisasi, dan komitmen individu terhadap institusi. Selain itu, kemenristekdikti (2017) menambahkan Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dosen antara lain motivasi intrinsik,

kepemimpinan institusi, budaya organisasi, sarana dan prasarana yang tersedia, sistem insentif, serta keseimbangan antara beban kerja dan dukungan organisasi.

1.4.2 Kepemimpinan Transformasional

1.4.2.1 Defenisi Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merujuk pada gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan potensi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

1.4.2.2 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan model kepemimpinan transformasional oleh Bass (1985) dan Avolio (1999, 2004) dengan empat dimensi intinya (4 I's), indikator-indikatornya adalah: 1. Pemimpin perguruan tinggi tempat saya mengajar menjadi panutan bagi dosen dan tenaga kependidikan, 2. Pemimpin perguruan tinggi tempat saya mengajar menunjukkan integritas dan etika kerja yang tinggi dalam memajukan kampus.

1.4.3 Kepuasan Kerja

1.4.3.1 Defenisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merujuk pada keadaan emosional positif seseorang hasil dari penilaian terhadap pekerjaan.

1.4.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Sebagai berikut : 1. Pekerja melihat gaji /upah sebagai refleksi, dan UPT Perguruan tinggi pun memandang gaji sebagai kontribusi pekerja terhadap UPT Perguruan tinggi. 2. Adanya tugas yang menarik, adanya kesempatan untuk belajar, adanya kesempatan untuk menerima tanggung jawab. 3. Ada / tidak adanya kesempatan untuk maju dan meningkat kariernya di UPT Perguruan tinggi. 4. Bentuk Atasan memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. 5. Adanya rekan yang bersahabat, kompeten dan memberi dukungan. 6. Lingkungan kerja fisik yang nyaman dan dapat mendukung produktivitas.

1.4.4 Dukungan Organisasi

1.4.4.1 Defenisi Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi merujuk pada Persepsi terhadap perhatian dan penghargaan organisasi atas kontribusi individu.

1.4.4.2 Indikator Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi di perguruan tinggi tercermin melalui arahan, perhatian, kepedulian, dan motivasi pimpinan kepada dosen serta staf. Selain itu, organisasi juga memberikan pengakuan, penghargaan, dan kesempatan pelatihan guna mendukung pengembangan kompetensi pegawai sehingga mereka merasa dihargai dan didukung dalam bekerja.

1.4.5 Komitmen Organisasi

1.4.5.1 Defenisi Komitmen Organisasi

Komitmen terhadap organisasi merupakan suatu bentuk sikap dimana individu merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa ingin tetap menjadi bagian dari organisasi serta dengan sungguh-sungguh memberikan waktu, kesempatan yang dimiliki dan mencurahkan segala potensi diri yang dimilikinya tanpa adanya perasaan terpaksa untuk tetap berusaha mewujudkan apa yang menjadi tujuan organisasi dan memiliki kebanggaan menjadi bagian dari organisasi tersebut.

1.4.5.2 Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi pada dosen dan staf perguruan tinggi tercermin melalui adanya kesamaan tujuan dengan organisasi, rasa bangga menjadi bagian dari perguruan tinggi, serta keyakinan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, komitmen juga ditunjukkan melalui keterlibatan aktif dalam pekerjaan, pemberian kinerja optimal, serta loyalitas dan keterikatan emosional terhadap perguruan tinggi.

1.4.6 Work Engagement

1.4.6.1 Defenisi Work Engagement

Work engagement adalah sebuah kondisi mental yang positif dan memuaskan dalam bekerja, yang ditandai dengan adanya semangat, dedikasi pengabdian, dan penghayatan pekerja terhadap pekerjaannya.

1.4.6.2 Indikator Work Engagement

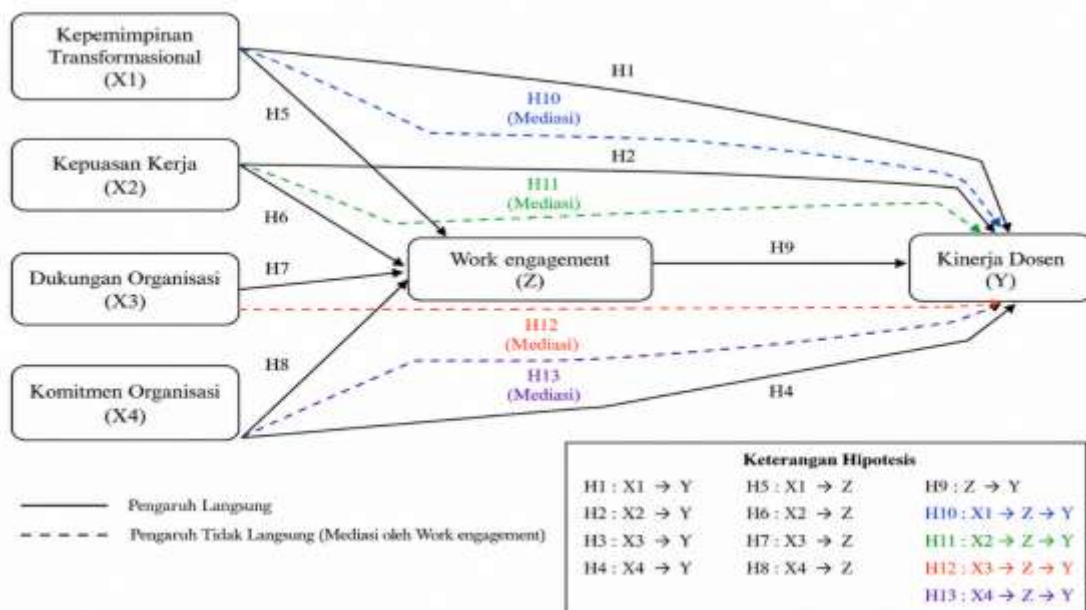
Work engagement pada dosen dan staf perguruan tinggi tercermin melalui semangat, antusiasme, dan dedikasi tinggi dalam bekerja. Hal ini ditunjukkan dengan keterlibatan aktif, rasa bangga terhadap pekerjaan, hubungan interpersonal yang baik, serta kemauan memberikan usaha terbaik. Selain itu, work engagement juga terlihat dari fokus, konsentrasi penuh, dan keterikatan yang kuat terhadap pekerjaan yang dijalankan.

1.4.6.3 Indikator Dukungan Organisasi

Berdasarkan konstruksi Perceived Organizational Support (POS) oleh Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa (1986) dan Rhoades & Eisenberger (2002). Indikator tersebut terdiri dari: 1. Perguruan tinggi tempat saya mengajar memberikan apresiasi atas kinerja dosen dan staf, 2. Sistem penghargaan dan promosi perguruan tinggi tempat saya mengajar terasa adil dan transparan.

1.5 Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan dalam menjelaskan suatu penelitian, maka peneliti menggambarkan kerangka konseptual yang memuat hubungan antar variabel sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

1.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penjelasan hubungan antara variabel dari berbagai teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis Langsung:

- H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.
- H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.
- H3: Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.
- H4: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.
- H5: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*.
- H6: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*.
- H7: Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*.
- H8: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*.
- H9: *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Hipotesis Mediasi:

- H10: *Work engagement* memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen.
- H11: *Work engagement* memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen.
- H12: *Work engagement* memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja dosen.
- H13: *Work engagement* memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dosen.