

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam sebuah perguruan tinggi, salah satu aset penting yang dimiliki adalah dosen. Jabatan dosen merupakan jabatan fungsional dalam perguruan tinggi. Menurut UU RI no. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen adalah pendidik profesional dan ilmunan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan seni melalui pendidikan dan pengabdian masyarakat (pasal 1 ayat 2: hal 3). Dosen dapat didefinisikan sebagai seorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama adalah mengajar, serta berwenang dan bertanggung jawab di bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat (Soediro, 2008). Tiga tugas pokok itu disebut Tri Darma Perguruan Tinggi. Dosen juga mendapatkan tugas tambahan dengan menduduki jabatan seperti: Ketua Jurusan, Dekan sampai dengan Rektorat. Jabatan dan tugas Tri Dharma para dosen pasti sangat menyita waktu, energi dan pikiran serta perasaan.

Keberhasilan individu dalam suatu bidang pekerjaan sangatlah ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, komitmen organisasi dan kepuasan kerja (Setyawan, dalam Rantika dan Sunjoyo, 2011). Pernyataan tersebut juga berlaku untuk dosen sebagai seorang yang bekerja di bidangnya. Selain itu, peranan dosen juga dipengaruhi oleh kehidupan yang ada disekitarnya seperti kehidupan dalam

keluarga. Kehidupan keluarga bagi sebagian besar dosen dengan tugas tambahan (sebagai pejabat struktural) yang sudah berkeluarga merupakan sebuah masalah yang dianggap mengganggu kehidupan pekerjaan.

Kehidupan dalam pekerjaan dan kehidupan dalam keluarga merupakan dua domain yang paling sentral bagi kehidupan sekarang, oleh karena itu kedua domain ini tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Bila dipisahkan kedua domain ini dapat menimbulkan konflik dalam individu sehingga dapat berdampak pada kepuasan kerja dan kepuasan hidup seseorang (Rathi dan Barath, 2012). Kepuasan kerja selain dipengaruhi oleh tekanan pekerjaan, keterlibatan pekerjaan dan konflik keluarga-pekerjaan juga dipengaruhi oleh kepuasan keluarga dan sebaliknya (Frone dan Cooper dalam Soediro, 2008). Artinya bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh konflik antara pekerjaan dan keluarga (*work-family conflict*) serta kepuasan keluarga, sehingga perlu adanya keseimbangan antara kedua domain kehidupan itu agar dapat tercipta kehidupan yang harmonis antara kehidupan keluarga dan kerja.

Pendapat itu dipertegas oleh Ching; Kussudyarsana dan Soepartini (2008); Rantika dan Sunjoyo (2011) bahwa konflik kerja-keluarga secara umum dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal itu terjadi karena konflik kerja keluarga dapat dibagi menjadi 2 dimensi; 1) *work interfering with the family*; 2) *family interfering with the work* (Relly, 2006; Passewark dan Victor, 2006; Namasivaram dan Zhao, 2006 dalam Agustina, 2008). *Work interfering with the family* muncul ketika peran pekerjaan

mengganggu peran dalam keluarga, sedangkan *family interfering with the work* muncul ketika peran dalam keluarga mengganggu peran pekerjaan.

Di sisi lain kepuasan kerja akan mempengaruhi komitmen seseorang pada organisasi tempatnya bekerja. Teori yang dikemukakan oleh Luthans (2006) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hal ini dipertegas oleh penelitian Martin dan O'Loughlin (1984) dalam Soediro (2008) studi pada sebuah bataliyon Angkatan Udara Amerika Serikat yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja secara konsisten mempengaruhi peningkatan komitmen organisasi.

Penelitian ini menganalisis pengaruh variabel *work-family conflict* terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Populasi dan sampel yang dipilih adalah dosen pejabat struktural tingkat jurusan/program studi pada 12 perguruan tinggi swasta se-kota Madiun, tetapi hanya 9 Perguruan Tinggi Swasta yang memberikan ijin untuk diteliti. Beberapa Perguruan Tinggi Swasta dipilih mengingat dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rantika dan Sunjoyo (2011) masih ada kesalahan penelitian yang terjadi berkaitan dengan pemilihan populasi yakni hanya satu organisasi saja sehingga menurut peneliti diindikasikan berdampak pada hasil penelitian. Lebih khusus lagi pemilihan populasi dosen yang menjabat dengan memilih sampel yang lebih spesifik yaitu, Ketua dan Sekretaris Jurusan atau Program Studi. Hal ini dilakukan karena penelitian ini berfokus pada variabel penelitian mengenai *work-family conflict*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sehingga perlu mengintegrasikan beberapa kriteria pemilihan sampel yaitu: (1) Pemilihan

beberapa universitas diharapkan akan memperkuat hubungan antar variabel, (2) Dari segi jumlah, jumlah yang cukup akan mendukung hasil penelitian, 3) Memiliki tenaga edukatif yang memadai pada dosen yang menjabat Ketua dan Sekretaris Jurusan atau Program Studi pada Perguruan Tinggi Swasta se-kota Madiun.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen?
2. Apakah *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada dosen?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada dosen?
4. Apakah *work-family conflict* berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasional pada dosen dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis signifikansi pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja dosen.
2. Menganalisis signifikansi pengaruh *work-family conflict* terhadap komitmen organisasional pada dosen.
3. Menganalisis signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada dosen.

4. Menganalisis pengaruh tidak langsung *work-family conflict* terhadap komitmen organisasional pada dosen dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi responden

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan bahan pertimbangan yang bermanfaat untuk mengatasi dimensi *work-family conflict* dalam meningkatkan kepuasan kerja sehingga mampu menciptakan komitmen organisasional yang lebih baik.

2. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan bahan pendukung untuk penelitian selanjutnya mengenai dimensi *work-family conflict*, kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

E. Sistematika Penulisan Laporan Skripsi

Metode penelitian pada proposal masih merupakan rencana aktivitas yang dilakukan secara umum. Penyusunan skripsi dilakukan dengan, pertama, perencanaan penelitian yang akan diteliti. Kedua pengorganisasian masalah. Ketiga, pembuatan kerangka pikir mengenai penelitian. Keempat, pengumpulan data dan informasi melalui media cetak dan media elektronik serta penyebaran kuesioner. Kelima, penyusunan data dan penulisan skripsi. Keenam, pengujian hasil penelitian dan koreksi penelitian.

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan dibagi menjadi lima bab, yang diuraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan laporan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori serta telaah pustaka yang berhubungan dengan penelitian, hipotesis serta kerangka penelitian untuk memberikan jawaban sementara terhadap penelitian ini.

BAB III METODA PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai desain penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, definisi operasional variabel, data dan prosedur pengumpulan data serta teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan mengenai gambaran umum obyek penelitian, analisis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V SARAN DAN KESIMPULAN

Pada bab terakhir ini berisikan mengenai kesimpulan, keterbatasan dan saran yang diberikan peneliti setelah melakukan analisis dan pembahasan pembahasan.