

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dunia pendidikan merupakan institusi yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peran ini terkait dalam upaya menjadikan generasi penerus bangsa yang mempunyai kualitas sumber daya manusia yang dapat diandalkan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari sektor pendidikan. Dosen memiliki peran yang besar dalam proses pendidikan, untuk itu manajemen harus mampu menciptakan situasi yang dapat mendorong timbulnya rasa memiliki, loyalitas, kesetiakawanan, rasa aman, rasa diterima dan dihargai, serta perasaan berhasil dalam diri dosen yang pada gilirannya dapat menimbulkan rasa keterikatan dan mengembangkan semangat kerja yang optimal.

Pemerintah Indonesia dalam upaya meningkatkan pendidikan bagi warga negaranya tidak henti-hentinya melakukan berbagai kegiatan dan menyediakan fasilitas pendukungnya. Seperti yang disampaikan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan

ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan. Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah atau perguruan tinggi. Perguruan tinggi merupakan salah satu lembaga alternatif dalam upaya menciptakan lulusan yang profesional dan berkualitas sehingga dapat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang profesional. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil.

Banyak usaha yang telah dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan, salah satu diantaranya adalah dengan meningkatkan kualitas guru dan dosen. Hal ini dapat dipahami karena kualitas sistem pendidikan secara keseluruhan berkaitan erat dengan kualitas guru dan dosen. Guru dan dosen memiliki peran yang strategis dalam bidang pendidikan, bahkan sumber pendidikan lain yang memadai seringkali kurang berarti apabila tidak didukung oleh keberadaan guru dan dosen yang berkualitas. Dengan kata lain, guru dan dosen merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan. Singkatnya, guru dan dosen merupakan kunci utama dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, sangatlah wajar bila akhir-akhir ini pengakuan dan penghargaan terhadap profesi guru dan dosen semakin meningkat, yang diawali dengan dilahirkannya Undang-

Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang guru dan dosen, yang segera diikuti dengan peraturan perundang-undangan yang terkait.

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (UU No. 14 tahun 2005). Oleh sebab itu, dosen adalah salah satu komponen esensial dalam suatu pendidikan di perguruan tinggi. Peran, tugas dan tanggungjawab dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan (Depdiknas, 2008a, 2008b). Oleh sebab itu, kepuasan kerja dosen pun perlu mendapatkan perhatian yang lebih dari pemerintah dan pimpinan perguruan tinggi agar dosen dapat bekerja dengan baik dan nyaman.

Kepuasan kerja dosen sangat penting peranannya dalam rangka menciptakan unjuk kerja yang baik. dosen yang memiliki kepuasan tinggi dalam pekerjaannya memiliki unjuk kerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya daripada mereka yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya. dosen yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan memiliki kemungkinan yang lebih kecil untuk mangkir dan berhenti pada pekerjaannya (Robbins & Judge, 2008). Oleh karena itu, usaha menciptakan kepuasan kerja dosen oleh pemerintah dan perguruan tinggi diharapkan akan mengurangi perilaku-perilaku negatif yang dapat menghambat unjuk kerja dosen. Kepuasan kerja dosen bermanfaat bagi peningkatan kinerja, dedikasi, dan kedisiplinan dosen, karena kepuasan

kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dalam pekerjaan, sikap ini dapat dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sikap ketidakpuasan kerja akan dapat berakibat pada produktivitas, kedisiplinan dosen menjadi menurun, yang pada akhirnya mengganggu jalannya organisasi itu secara keseluruhan. Timbulnya kepuasan dan ketidakpuasan kerja pada dosen disebabkan oleh banyak faktor dan salah satu faktor tersebut adalah kepribadian. Kepribadian manusia terbentuk dari banyak sekali komponen (sifat), dan setiap komponen merupakan variabel. Setiap orang memiliki kepribadian yang susunan komponennya berbeda dengan orang lain. Namun demikian untuk memudahkan kepribadian itu dapat dikelompokkan menjadi empat jenis, yaitu : Sanguinis yang populer, Melankolis yang sempurna, Koleris yang kuat, Phlegmatis yang damai ( Littauer, 2008).

Kepribadian memainkan sebuah peran dalam pembentukan kepuasan kerja . Kepribadian merupakan faktor yang dapat digunakan memprediksi kepuasan kerja dosen (Robbins & Judges ,2008). Individu yang mempunyai kepribadian negatif (individu yang galak, kritis dan negatif) biasanya kurang puas dengan pekerjaan mereka. Individu yang mempunyai kepribadian positif (ramah, terbuka dan positif) akan lebih merasa puas dengan pekerjaan mereka (Robbins & Judges ,2008). Kepribadian seseorang akan berpengaruh terhadap sikap seseorang dalam menyikapi suatu hal. Kepribadian seorang karyawan akan menjadi dasar bagaimana seseorang bersikap terhadap pekerjaannya. Kepribadian

sebagai faktor akan mempengaruhi pembentukan kepuasan kerja seseorang. Seseorang yang menyukai pekerjaannya akan lebih menikmati dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan akan merasa puas akan pekerjaannya sendiri dan karyawan yang tidak menyukai pekerjaannya tentu akan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya.

Kepribadian sebagai faktor yang memegang peranan penting dalam perilaku sehari-hari individu merupakan satu bagian yang tak terpisahkan dalam pembicaraan mengenai perilaku dalam organisasi. Kemampuan individu untuk bertahan terhadap pekerjaannya tergantung pada keberhasilan mereka dalam mengadaptasikan kepribadian dan lingkungan sekitarnya. Kesesuaian antara sifat dan kepribadian individu merupakan salah satu faktor penentu efektivitas kerja dan meraih tujuan organisasi. Kepuasan kerja akan tercapai bilamana terdapat kesesuaian antara tipe dan karakteristik kepribadian dengan kedudukannya sehingga karyawan merasa sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari organisasi. Setiap individu mendapati lingkungan yang kurang lebih sesuai dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individual. Individu yang cocok dengan lingkungan akan menyatakan kepuasan kerja lebih besar dibanding dengan individu yang tidak mengalami kecocokan (Downey, Hellriegel & Slocum, 1975).

Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan

kerja sebenarnya mempunyai makna bagi seorang pekerja, yaitu kepuasan dan kerja. Kepuasan adalah sesuatu perasaan yang dialami oleh seseorang, dimana apa yang diharapkan telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan, sedangkan kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh pendapatan atau kompensasi dari kontribusinya kepada tempat pekerjaannya (H. Teman Koesmono, 2005).

Penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2012) menunjukkan bahwa, adanya pengaruh yang signifikan dari kepribadian dosen terhadap prestasi belajar mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro. Dosen dengan tipe melankolis yang besar dapat mendorong mahasiswa untuk mencapai prestasi belajar yang lebih baik. Dosen ini diidentifikasikan sebagai dosen yang memiliki ide kreatif, berbakat dan memiliki intelektual yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratama, Pali & Nucahyo (2012) dengan judul Pengaruh Kepribadian Berdasarkan *The Big Five Personality* Terhadap Kepuasan Karyawan Hotel menunjukkan tidak adanya pengaruh kelima variabel *big five personality* terhadap kepuasan kerja. Kelima variabel dari *big five personality* yaitu *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience* tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Beragamnya komposisi sampel dari penelitian seperti usia dan lama bekerja subjek dapat menyebabkan hasil penelitian yang beragam pula (Furnham, Petrides,

Jackson, & Cotter,2002). Subjek dalam penelitian ini memiliki kisaran usia antara 19-25 tahun yang berjumlah 23 orang, 26-31 tahun yang berjumlah 20 orang dan sisanya 32-38 tahun berjumlah 6 orang, 39-45 tahun berjumlah 1 orang. Selain itu, subjek dalam penelitian ini juga cukup beragam dalam hal lama bekerja yaitu kurang dari 6 bulan sebanyak 11 orang, 7-12 bulan sebanyak 20 orang, 13-18 bulan sebanyak 7 orang, dan lebih dari 19 bulan sebanyak 12 orang. Keragaman usia dan lama bekerja dimungkinkan turut menyebabkan hipotesis dari penelitian ini tidak terbukti.

Berdasarkan gambaran dan merujuk dari hasil penelitian terdahulu, penulis tertarik untuk meneliti **Pengaruh Kepribadian Dosen Terhadap Kepuasan Kerja Dosen pada Dosen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.**

## **B. Rumusan Masalah**

kepribadian berperan dalam menentukan seseorang untuk cocok atau tidak pada jenis pekerjaan tertentu(Robbins,2003).Menurut (Mangkunegara,2005) bahwa kepribadian seseorang akan mempengaruhi kepuasannya dalam bekerja.Kepribadiaan itu dapat dikelompokkan menjadi empat jenis, yaitu :Kepribadian Sanguinis yang populer, Kepribadian Melankolis yang sempurna, Kepribadian Koleris yang kuat, Kepribadian Phlegmatis yang damai (Littauer, 2008).

Berdasarkan uraian diatas, dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepribadian Sanguinis, Kepribadian Melankolis, Kepribadian Koleris, Kepribadian Phlegmatis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen UMY.
2. Apakah kepribadian Sanguinis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen UMY.
3. Apakah kepribadian Melankolis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen UMY.
4. Apakah kepribadian Koleris berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen UMY.
5. Apakah kepribadian Phlegmatis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen UMY.

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Rumusan Masalah diatas maka tujuan yang hendak dicapai penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepribadian Sanguinis, kepribadian melankolis, kepribadian koleris, dan kepribadian Phlegmatis terhadap kepuasan kerja dosen UMY.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepribadian Sanguinis terhadap kepuasan kerja dosen UMY.

3. Untuk menganalisis pengaruh kepribadian Melankolis terhadap kepuasan kerja dosen UMY.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepribadian Koleris terhadap kepuasan kerja dosen UMY.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepribadian Phlegmatis terhadap kepuasan kerja dosen UMY.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Kegunaan atau manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian tentang pengaruh kepribadian dosen terhadap prestasi belajar mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis.
  - a. Memperluas pengetahuan penulis dalam masalah manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang kepribadian dan kinerja.
  - b. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pendidikan dengan cara memberi tambahan data empiris yang sudah teruji secara ilmiah.
  - c. Menjadi referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya yang relevan.
2. Manfaat Praktis.
  - a. Informasi yang diperoleh dari hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh para dosen untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat meningkatkan prestasi belajar

mahasiswa yang lebih baik di Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

- b. Dari penelitian ini hendaknya dosen dipacu untuk menerapkan tugasnya sebagai pendidik sekaligus pembimbing agar masalah-masalah yang dihadapi mahasiswa dapat diatasi dengan atau tanpa bantuan dosen, sehingga hasil PMB akan menjadi optimal sesuai dengan kemampuan mahasiswa.
- c. Menjadi referensi bagi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dalam peningkatan proses belajar mengajar sehingga prestasi belajar yang diharapkan dapat tercapai.