

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor kunci yang menentukan dinamika dan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut di samping sumber daya lain. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Dalam suatu organisasi sumber daya manusia merupakan potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Dalam proses mendayagunakan sumber daya manusia agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi diperlukan manajemen sumber daya manusia untuk mengelola individu-individu yang bekerja dalam organisasi dalam mengoptimalkan hubungan antara pekerjaan dengan pekerja utama untuk menciptakan individu-individu secara produktif sebagai usaha mencapai tujuan organisasi dan dalam rangka mewujudkan kepuasan kebutuhan individu-individu tersebut.

*Informatics and Business Institute* Darmajaya, merupakan salah satu perguruan tinggi swasta di Provinsi Lampung yang mempekerjakan ratusan karyawan. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh *Informatics and Business Institute* Darmajaya merupakan asset utama dikarenakan mereka akan menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan, sehingga tercapai atau tidaknya tujuan institusi sangat tergantung dari kinerja mereka. Kedudukan strategis untuk meningkatkan kinerja pada perguruan tinggi adalah dosen yaitu tiap individu yang bekerja pada suatu organisasi khususnya di perguruan tinggi. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perguruan tinggi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan dosen sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perguruan tinggi itu. Sumber daya manusia dan perguruan tinggi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan dosen dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perguruan tinggi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perguruan tinggi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional diharapkan dosen bekerja secara produktif, oleh karena itu sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mengemban tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, dengan demikian perlu peningkatan kompensasi sehingga dosen memiliki prestasi kerja yang optimal.

Menurut Hanafi (*dalam* Widodo,2007) faktor gaji menjadi faktor utama dalam pekerjaan sebab gaji merupakan *output* atau hasil dari sebuah proses kerja. Kesesuaian antara besarnya tanggung jawab dan besarnya gaji menjadi bahan pertimbangan bagi dosen untuk menerima atau menolak pekerjaan. Dosen dapat bekerja dengan baik apabila kompensasi yang diberikan dapat mendukung

kebutuhan hidupnya. Kompensasi bertujuan meningkatkan produktivitas kerja dosen. Kompensasi yang tidak sesuai dengan kondisi dapat menyebabkan masalah produktivitas dan menimbulkan kerugian pada organisasi.

Menurut Ilyas (1993 *dalam* Cokroaminoto, 2007) kinerja merupakan penampilan hasil kerja dosen baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja individu maupun kelompok. Kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi. Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor yang penting untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Jumlah dosen yang ada di lingkungan *Informatics and Business Institute* Darmajaya adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Jumlah Dosen IBI Darmajaya Tahun 2009**

No.	Status	Jumlah (orang)
1	Dosen Tetap PNSD	3
2	Dosen Tetap	19
3	Dosen Karyawan	29
4	Dosen Kontrak	13
Jumlah		79

Sumber : *Informatics and Business Institute* Darmajaya, 2009.

Jumlah terbesar dosen yang memiliki status karyawan yang dimiliki oleh *Informatics and Business Institute* Darmajaya adalah dosen karyawan yaitu sebanyak 44 orang. Salah satu cara *Informatics and Business Institute* Darmajaya dalam memotivasi para dosen agar dapat meningkatkan kinerjanya adalah dengan memberikan kompensasi.

**Tabel 1.2. Jumlah Sebaran Dosen Di Lima Jurusan di IBI Darmajaya Tahun 2009**

No	Program Studi	Jenjang Pendidikan				Studi Lanjut	
		S1	S2	S3	Jumlah	S2	S3
1	Sistem Informasi (S1/D3)	15	5	1	21	6	0
2	Teknik Informatika (S1)	12	3	0	13	2	0
3	Sistem Komputer (S1/D3)	12	3	0	13	0	0
4	Manajemen (S1)	3	10	0	15	2	3
5	Akuntansi (S1/D3)	12	3	0	12	0	1
Total		54	24	1	79	10	7

Sumber : *Informatics and Business Institute Darmajaya, 2009.*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah dosen yang tersebar pada delapan program studi di *Informatics and Business Darmajaya* yang memiliki jenjang pendidikan Strata 1 yaitu sebanyak 54 orang, dan yang memiliki jenjang pendidikan Strata 2 yaitu sebanyak 24 orang, sedangkan yang memiliki jenjang Strata 3 yaitu 1 orang, sehingga jumlah keseluruhan dosen yaitu sebanyak 79 orang. Adapun para dosen yang sedang studi lanjut untuk Strata 2 yaitu sebanyak 10 orang dan Strata 3 yaitu sebanyak 7 orang. Untuk menciptakan dosen di *Informatics and Business Institute Darmajaya* sesuai dengan basis kinerja dan standar kemampuan yaitu dengan memperhatikan pelaksanaan pendidikan dengan cara mengupayakan kemampuan perencanaan, pembinaan dan pengembangan dosen secara profesional untuk menghasilkan sumber daya manusia yang efektif dan profesional. Oleh karena itu kita harus memperhatikan hal-hal yang penting dalam peningkatan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kinerja yaitu dengan memberikan kesempatan dan dukungan yang besar kepada para dosen untuk mengikuti pendidikan formal dan non formal.

**Tabel 1.3. Rekapitulasi Absensi Dosen *Informatics and Business Institute* Darmajaya Pada Tahun 2009**

No	Bulan	Tingkat Kehadiran
1	Januari	60%
2	Februari	90%
3	Maret	80%
4	April	65%
5	Mei	60%
6	Juni	80%
7	Juli	65%
8	Agustus	60%
9	September	95%
10	Oktober	90%
11	November	95%
12	Desember	95%

Sumber : *Informatics and Business Institute* Darmajaya, 2009.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran dosen masih ada dibawah 75% permasalahan ini akan berdampak pada kinerja dosen, karena dengan kompensasi yang tinggi akan dapat menimbulkan kepuasan pada dosen sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan baik yang pada akhirnya akan memberikan kemajuan pada *Informatics and Business Institute* Darmajaya. Kurangnya tingkat kedisiplinan ini tidak hanya dalam hal keterlambatan kehadiran maupun kehadiran, namun juga dari hasil kinerja yang masih dibawah standar minimum pelayanan di *Informatics and Business Institute* Darmajaya.

Pada *Informatics and Business Institute* Darmajaya, motivasi dosen untuk mengajar dan membimbing mahasiswa sangat dibutuhkan mengingat banyak mahasiswa yang membutuhkan perhatian dari para dosen. *Informatics and Business* Darmajaya juga memberikan fasilitas bagi para dosen untuk mengajar seperti peralatan komputer dan LCD *projector* di setiap ruangan kelas. Para dosen

tentu akan mendapatkan imbalan jasa berupa kompensasi. Kompensasi biasanya telah ditentukan oleh *Informatics and Business Darmajaya*, semua diatur sesuai dengan aturan yang ada di institusi berdasarkan gaji pokok, dan tunjangan-tunjangan lainnya.

Dari beberapa kondisi diatas menunjukkan pentingnya usaha yang harus dilakukan untuk mencapai kinerja yang tinggi dengan mengetahui faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dosen, oleh karena itu penulis bermaksud untuk mengetahui lebih jauh faktor-faktor kompensasi terhadap kinerja dosen di lingkungan Perguruan Tinggi *Informatics and Business Institute Darmajaya*.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Adapun perumusan masalah yang dapat penulis identifikasikan adalah apakah kompensasi yang diterima dosen *Informatics and Business Institute Darmajaya* masih berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, dan seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja dosen.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang telah teridentifikasi, maka tujuan yang akan dicapai melalui penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja dosen di lingkungan *Informatics and Business Institute Darmajaya* khususnya dibidang pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari dilaksanakannya penelitian ini adalah:

1. Tesis ini diharapkan dapat memberikan informasi terhadap *Informatics and Business Institute* Darmajaya dalam menentukan langkah-langkah peningkatan mutu Sumber Daya Manusia (SDM).
2. Tesis ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak yang tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang relevan dengan topik penulisan ini.

#### **1.5 Kerangka Pemikiran**

*Informatics and Business Institute* Darmajaya mempunyai tujuan agar dapat menjadi perguruan tinggi yang selalu diminati sehingga dapat tercapai kepuasan oleh karena itu *Informatics and Business Institute* Darmajaya harus memiliki dosen yang dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan juga kondisi yang kondusif sehingga para dosen tidak akan mengalami rasa jenuh dan jadi malas bekerja yang dapat mengakibatkan semangat kerja dosen jadi menurun karena jika semangat kerja dosen menurun maka dapat mengakibatkan kerugian dalam sebuah institusi. Oleh karena itu kinerja dosen merupakan kunci sukses dari suatu perguruan tinggi, dengan kinerja dosen yang tinggi atau maksimal maka akan meningkatkan pertumbuhan institusi.

Setiap orang yang berkerja pastinya akan mendapatkan kompensasi sebagai imbalan dari pekerjaan yang telah dilakukannya. Kompensasi menurut Werther dan Davis (dalam Widodo, 2007) adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan, baik upah per jam ataupun gaji periodik

dibuat dan dikelola oleh bagian personalia. Menurut Andrew F Sikula (dalam Widodo, 2007) kompensasi merupakan segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai balas jasa. Menurut siagian (dalam Rosari, 2007) tingkat besar dan kecilnya jumlah kompensasi yang diterima dosen berkaitan dengan tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja. Kompensasi mempunyai pengaruh besar dalam kinerja dosen, apabila dosen mendapat gaji yang cukup maka dapat menyebabkan peningkatan kinerja dosen. Selain itu juga kompensasi sangat penting bagi dosen sebagai individu karena jumlahnya mencerminkan nilai karya mereka bila dihadapkan dengan sesama dosen, keluarga dan masyarakat. Sedangkan kepentingan bagi organisasi, sistem kompensasi yang berlaku dapat mencerminkan upaya organisasi tersebut dalam mempertahankan sumber daya manusianya (Mistiani, 2007).

Masalah kompensasi erat dengan keinginan penerimaan kerja dan pemberian kerja yang ingin saling terpenuhi dan masing-masing pihak tidak ada yang merasa dirugikan. Penerima kerja ingin kompensasi yang diterimanya selalu dapat meningkatkan taraf hidup dan kesejahterannya. Sementara pemberi kerja ingin pemberian kompensasi akan dapat meningkatkan semangat kerja dengan tidak melebihi kontribusi yang diberikannya sehingga akan tercipta keseimbangan antara imbalan yang diberikan institusi dengan pengorbanan yang telah dilakukan karyawan. Kompensasi harus menggunakan dasar yang wajar dan rasional sehingga mampu memberikan kepuasan di kedua pihak serta menumbuhkan semangat kerja agar kinerja dosen selalu dapat meningkat. Institusi harus dapat mengetahui dan mau mengerti keluhan-keluhan sekaligus dapat memecahkannya dengan pendekatan yang tepat agar tidak menimbulkan konflik yang serius.

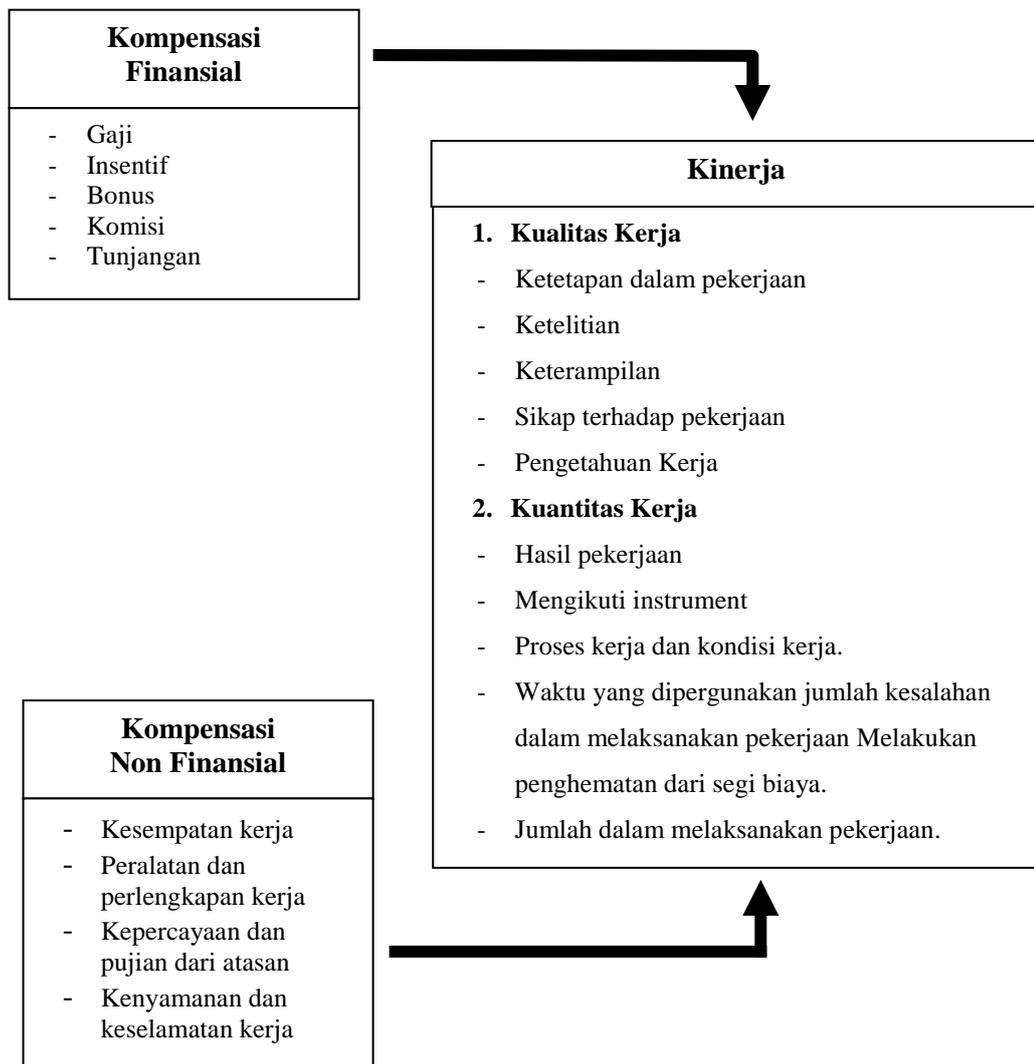
Perhatian institusi kepada dosennya melalui pemberian fasilitas-fasilitas kebutuhan hidup dan jaminan sosial yang menunjang kesejahteraan hidup akan dapat membuat pekerja betah dan tidak perlu lagi mencari kegiatan lain di luar institusi. Dengan demikian kedisiplinan kerja meningkat yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

Bagi dosen *Informatics and Business Institute Darmajaya* kompensasi diberikan berupa gaji, tunjangan dan kompensasi lain yang diatur dalam peraturan perguruan tinggi. Tujuan pemberian kompensasi secara khusus untuk mengatur atau mengawasi perilaku dosen, yang diharapkan adalah dosen yang tertarik untuk bekerja dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan sebaik-baiknya bagi organisasi (Rosari 2007). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Kinerja atau prestasi kerja dosen dipengaruhi oleh faktor kompensasi merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja (Siagian, 2005).

Penelitian ini akan menjawab masalah kompensasi yang diterima dosen *Informatics and Business Institute Darmajaya* masih berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, dan seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja dosen. Sehingga dapat menjawab tujuan dari penelitian ini yaitu untuk dapat mengetahui pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja dosen di lingkungan *Informatics and Business Institute Darmajaya* dan untuk memberikan sumbangan pemikiran kepada *Informatics and Business Institute Darmajaya* guna meningkatkan kinerja dosen.

Seperti yang telah dijelaskan diatas bahwa yang memegang peranan penting dalam sebuah organisasi khususnya di *Informatics and Business Institute* Darmajaya adalah tergantung pada kinerja dosennya. Agar dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan maka harus ditumbuhkan semangat kerja pada dosen untuk meraih segala suatu yang diinginkan karena apabila dalam diri dosen memiliki semangat kerja atau motivasi tinggi maka seluruh pekerjaan yang diberikan akan lebih cepat dan tepat dilaksanakan. Pekerjaan yang cepat dan tepat dilaksanakan merupakan suatu kinerja dosen yang baik. Timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Menurut Kopelman (1986 dalam Cokroaminoto, 2007).

Adapun alat analisis yang akan dipakai pada penelitian ini adalah dengan menggunakan instrumen kuisisioner sebagai alat pengumpulan data, sering kali terjadi penyimpangan / kesalahan (*Measurement error*). Maka kuisisioner perlu diuji yaitu uji validitas dan reabilitas agar memiliki konsistensi internal. Dapat dikatakan konsisten apabila pertanyaan-pertanyaan dalam kuisisioner tersebut mengukur aspek yang sama, sehingga bisa menggambarkan permasalahan yang ingin diukur. Dengan menggunakan model analisis regresi berganda, mengingat terdapat lebih dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Setelah mendapatkan hasil analisis maka dapat mengetahui apakah kompensasi yang diterima dosen *Informatics and Business Institute* Darmajaya masih berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, dan seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja dosen.



Gambar 1. Bagan Kerangka Teori

### 1.7. Hipotesis Penelitian

Dari tinjauan teoritik dan kerangka pemikiran diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen dan mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja dosen.