

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI DOSEN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA DOSEN DI SEKOLAH TINGGI PARIWISATA BANDUNG

Antonius Iskandar Yahya

Program Studi Perhotelan, AKPAR NHI, Bandung

Email: antonbaiker@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui dan mengkaji Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Kepada Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung dengan populasi dosen PNS sebanyak 100 orang. Metode Penelitian yang dipergunakan adalah metode yang bersifat deskriptif analisis dengan menggunakan analisis jalur (*path analyse*), dan pengolahan datanya menggunakan program SPSS dan MSI. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Tingkat budaya organisasi di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung termasuk dalam kategori cukup baik dengan skor rata-rata sebesar 3,00; 2) Tingkat kompetensi berada pada kategori cukup baik dengan skor rata-rata sebesar 3,12; 3) Tingkat kepuasan kerja berada pada kategori cukup baik dengan skor rata-rata 3,31; 4) Keadaan kinerja dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung berada pada kategori cukup baik dengan skor rata-rata 3,08; 5) Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung dengan total pengaruh sebesar 35,72%. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung dengan total pengaruh sebesar 42,14%. Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung dengan total pengaruh sebesar 77,85%. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung dengan total pengaruh sebesar 83,36% dan sisanya sebesar 22,3% merupakan variable yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang mempengaruhi kinerja dosen Kesimpulan dari penelitian ini adalah terbukti ada pengaruh antara budaya organisasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya kepada kinerja dosen di lingkungan Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen

ABSTRACT

This study aimed to identify and analyzed effect of Influence of Organizational Behavior and Competence against Job Satisfaction and also implication to Lecturer Performance Of Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. This research was conducted at Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung with a population of as many as 100 teachers of people. The method used is descriptive analysis method using path analysis, and data analysis using SPSS and MSI. The result of this study are as follows : 1) The state of organizational behavior in Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung including both it is fair categories, with an average score of 3,00; 2) The state is in the category of competence is fair, with an average score of 3,12; 3) Circumstances exist of job satisfaction is fair with an average score of 3,31; 4) The implication to lecturer performance is fair with an average score of 3,08; 5) There are influence of organizational behavior (X1) against job satisfaction (Y) in Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung with total effect 35,72%. There are influence of competence against job satisfaction in Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung with total effect 42,14%. There are influence of organizational behavior and competence against to lecturer performance in Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung with total effect 77,85%. There are influence of job satisfaction to lecturer performance implication with total effect 83,36% and the remaining 22,3% is a variable that is not examined in this study that affects the performance of the lecturer. The conclusion of this study is shown to exist between the Influence of Organizational Behavior and Competence against Job Satisfaction and also implication to Lecturer Performance in Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung.

Keywords : organizational behavior, competence, job satisfaction and lecturer performance

PENDAHULUAN

Dalam percaturan global, baik dalam melaksanakan kegiatan ekonomi, politik, budaya maupun pendidikan, kualitas bangsa kita akan dipertaruhkan. Dalam bidang ekonomi misalnya, kita telah memasuki era perdagangan bebas ASEAN (AFTA), dan tahun 2020 kita sudah akan memasuki era perdagangan bebas dalam konteks kerja sama ekonomi Asia dan Pasifik (APEC). Seberapa jauh dunia Pendidikan kita sekarang ini telah mempersiapkan generasi muda kita untuk nantinya mampu disatu pihak bersaing secara fair, dan dipihak lain bekerja sama, dengan bangsa-bangsa lain. Dalam kaitan dengan ini, Pendidikan masa depan adalah pendidikan yang tanggap terhadap tantangan persaingan dan kerja sama global. Untuk bisa bersaing secara fair melawan bangsa-bangsa lain dan kerja sama dengan mereka, peserta didik kita perlu dibekali dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta sistem nilai yang memang dibutuhkan untuk masa depan.

Stephen P. Robbins (2013 : 512) dalam Dedi Hadian dan Adang (2014 : 555) mengajukan tujuh karakteristik utama yang dianggap mampu menangkap budaya organisasi. Ketujuh karakteristik tersebut adalah :

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko. Derajat mana pekerja diyakinkan untuk menjadi inovatif dan mau mengambil resiko.
2. Perhatian Pada Rincian. Derajat mana pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
3. Orientasi Hasil. Derajat mana manajemen memfokuskan diri pada hasil atau keluaran ketimbang masalah teknis dan proses yang digunakan untuk hasil tersebut.
4. Orientasi Pada Manusia. Derajat mana keputusan manajemen diambil dengan mempertimbangkan efek dari keputusan tersebut pada manusia di dalam organisasi.
5. Orientasi Tim. Derajat mana aktivitas pekerjaan diorganisasi di sekitar tim ketimbang individual.
6. Agresivitas. Derajat mana orang-orang adalah lebih agresif dan kompetitif ketimbang tenang-tenang saja.
7. Stabilitas.

Dosen mempunyai tanggung jawab sangat besar dalam menjalankan peranannya sebagai tenaga pendidik di perguruan tinggi. Guna mencapai tujuan pembelajaran yang berkualitas maka peningkatan kompetensi dan profesionalitas dosen harus selalu ditingkatkan. Kompetensi dosen perlu ditingkatkan secara terprogram, berkelanjutan melalui berbagai sistem pembinaan profesi, sehingga dapat meningkatkan kemampuan dosen tersebut. Hal tersebut berkaitan dengan peran strategis dosen terutama dalam pembentukan watak siswa melalui pengembangan kepribadian di dalam proses pembelajaran di sekolah. Sesuai UU No. 14 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 69 (2) menyatakan bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang dosen sebagai agen pembelajaran adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kompetensi yang dimilikinya.
2. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.
3. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan.

4. Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas dalam bekerja.

Untuk itu harus diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan agar kondisi kepuasan kerja terus dapat diupayakan. Menurut Porter dalam Mangkunegara (2001;121), menyebutkan bahwa ada 5 (lima) dimensi yang membentuk kepuasan kerja.

1. Pay, merupakan sikap pekerja terhadap imbalan gaji, upah dan bonus yang diterimanya setelah ia membandingkan dengan rekan lain, baik yang ada di dalam maupun di luar organisasi tempat bekerja.
2. Work itself, yaitu sikap pekerja terhadap karakteristik pekerjaan seperti variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi, dan umpan balik kerja.
3. Promotion, yaitu kesempatan untuk maju dan berprestasi dalam jenjang karir.
4. Co-Worker, yaitu kesempatan yang dimiliki oleh pekerja untuk bekerja sama dengan pekerja lainnya sehingga mereka dapat bertukar pikiran dan mendiskusikan masalah yang dihadapi dalam bekerja.
5. Working Condition, yaitu mencakup seluruh aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang ada di tempat kerja.

Perguruan Tinggi merupakan organisasi dimana didalamnya terjadi interaksi satu sama lainnya, yakni pemimpin perguruan tinggi dengan Dosen, Dosen dengan Dosen serta Dosen dengan anak didiknya. Dimana interaksi ini akan menumbuhkan suasana belajar mengajar yang harmonis serta kondusifitas kerja antar para Dosen serta dengan atasannya yaitu Ketua dan para Pembantu Ketua. Iklim kampus ini dapat dirumuskan sebagai kultural atau budaya organisasi kampus yang memberikan ruang dalam mengatur hubungan sosial orang-orang yang terlibat dalam pendidikan/pembelajaran. Sedangkan kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada di belakang kinerja kompeten yang sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan peranannya dengan baik. Hal ini dikemukakan Luthans (2006) bahwa : “iklim organisasi merupakan suatu keseluruhan perasaan yang disampaikan melalui tata ruang fisik, cara peserta saling berhubungan, dan cara anggota organisasi melakukan pendekatan diri dengan pelanggan atau orang lain/luar iklim organisasi membicarakan mengenai sifat-sifat atau ciri-ciri yang dirasakan dalam lingkungan kerja yang timbul akibat kegiatan organisasi dan hal ini dianggap dapat mempengaruhi perilaku organisasi. Beberapa dimensi iklim organisasi, mencakup : 1) struktur tugas, 2) hubungan imbalan-hukuman, 3) sentralisasi keputusan, 4) tekanan pada prestasi, 5) tekanan pada latihan dan pengembangan, 6) keamanan kerja, 7) keterbukaan, 8) status dan semangat, 9) pengakuan dan umpan balik, dan 10) kompetensi dan keluwesan organisasi secara umum”. Dari penjelasan tersebut diduga terdapat hubungan antara kompetensi dosen dengan budaya organisasi kampus.

Dalam menciptakan kepuasan kerja seorang dosen, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya antara lain budaya organisasi kampus. Budaya organisasi adalah kondisi dinamis yang mencerminkan karakteristik lingkungan kampus secara total termasuk penilaian masyarakat kampus dan hubungan interaksi anggota dalam organisasi kampus

yang terdiri dimensi lingkungan fisik dan lingkungan sosial organisasi. Upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja bagi dosen di kampus sama halnya dengan lembaga lain. Upaya dari terwujudnya kepuasan kerja ini pada dasarnya adalah untuk meningkatkan produktivitas dosen, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi dosen. Sebagaimana dikemukakan Robbins dan Judge (2008) menyatakan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Budaya organisasi yang baik seperti komunikasi antar rekan kerja dan komunikasi atasan bawahan yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja. Dari penjelasan tersebut diduga terdapat hubungan antara kepuasan kerja dosen dengan budaya organisasi.

Kepuasan kerja merupakan perasaan puas seseorang terhadap hasil pekerjaannya. Seorang dosen akan merasa puas apabila dalam pelaksanaan tugasnya sewaktu memberikan pelajaran, disertai kemampuan serta keterampilan yang dimilikinya, maka selanjutnya dosen akan menilai hasil kerjanya baik kepuasan akan dirasakannya. Hal tersebut diungkapkan dalam teori Gilmer (dalam As'ad 2003 ada tiga bidang pemikiran dalam kepuasan kerja yaitu isi dan pekerjaan itu sendiri (yakni struktur organisasi dan sistem imbalan dimana seseorang bekerja), dan kebutuhan individu dari pemegang jabatan atau pelaku pekerjaan. Dari teori diatas, maka diduga terdapat hubungan antara kompetensi dosen dengan kepuasan kerja.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Contohnya, satu studi menemukan bahwa jika siswa bekerja sesuai bidang kuliahnya maka hubungan tersebut diprediksi mempengaruhi kepuasan kerjanya. Pengaruh tersebut dapat diringkas dalam lima dimensi :

1. Pekerjaan Itu Sendiri, isi dari pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama dari kepuasan.
2. Upah, upah dan gaji diakui menjadi faktor signifikan, namun kognitif kompleks dan multidimensi faktor dalam kepuasan kerja. Uang pekerjaan satisfaction. Uang tidak hanya membantu orang mencapai kebutuhan dasar mereka tetapi juga berperan dalam memberikan kepuasan pada tingkatan yang lebih tinggi.
3. Promosi, kesempatan promosi tampaknya memiliki efek yang berbeda-beda terhadap kepuasan kerja. Ini adalah karena promosi mengambil sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penyertaan imbalan.
4. Supervision atau pengawasan adalah satu lagi sumber cukup penting dari kepuasan kerja. Untuk saat ini, bagaimanapun, dapat dikatakan bahwa tampaknya ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Work Group, sifat dari kelompok kerja atau tim akan memiliki efek pada kepuasan kerja. Ramah, rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif adalah sumber sederhana kepuasan kerja individu para karyawan.
6. Kondisi kerja memiliki efek sederhana pada kepuasan kerja. Jika kondisi kerja yang baik, lingkungan yang menarik bersih, misalnya, personil akan lebih mudah untuk melakukan pekerjaan mereka. Jika kondisi kerja yang buruk, panas, bising lingkungan, misalnya, personil akan merasa lebih sulit untuk menyelesaikan sesuatu.

Kepuasan kerja merupakan serangkaian perasaan atau emosi yang menyenangkan para karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang relatif suka atau tidak suka terhadap pekerjaan. Hal ini merupakan perasaan senang atau tidak senang atau perasaan suka atau tidak suka terhadap suatu pekerjaan yang ditugaskan kepadanya selaku karyawan, akibat dari sesuatu yang menyebabkan perasaan tersebut muncul. Perbuatan atau tindakan yang dimaksudkan dapat berarti kerja keras guna lebih berprestasi, menambah keahlian, sumbang saran dan lain-lain.

Kepuasan kerja merupakan kecenderungan perasaan terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya. Jika perasaan positif terhadap pekerjaannya, maka hasil kinerjanya pun

cenderung positif. Demikian pula sebaiknya jika perasaan negatif terhadap pekerjaannya, maka kinerjanya pun cenderung negatif. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Krehauser dan Sharp dalam Koeswara (2005:230) bahwa : “terdapat pengaruh dan pengaruh langsung dari kepuasan kerja yang tinggi pada gilirannya akan meningkatkan kinerja”.

Demikian pula Brayfied dan Crockett dalam Fuad Mas’ud (2002) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerjanya.

Berdasarkan uraian tersebut, diduga terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja dosen, dengan kata lain semakin baik kepuasan kerja maka akan semakin baik kinerja dosen di STP Bandung.

Derajat mana aktivitas organisasi menekankan pada pemeliharaan status quo (kondisi yang kini berlaku). Berdasarkan pendapat Mangkunegara (2002: 67), kinerja atau prestasi kerja yang dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya haruslah dapat diukur secara kualitas dan kuantitas. Berdasarkan pendapat Mangkunegara tersebut, kinerja atau prestasi kerja dosen di STP Bandung berdasarkan hasil observasi dilapangan masih belum optimal.

Tabel 1. Realisasi Pertemuan Mata Kuliah di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung Periode Agustus – Desember 2019

Semester	SKS	Rencana Tatap Muka	Realisasi Tatap Muka	Persentase
1	22	110	88	
2	22	110	99	
3	24	120	84	
4	8	PKN di Industri		
5	18	90	63	
6	16	8	56	
	110	438	390	

Sumber: Bagian Administrasi Akademik STP Bandung 2019

Dengan latar belakang pendidikan kegiatan belajar mengajar harus sesuai dengan aturan sehingga perlu adanya evaluasi kinerja dosen yang bersangkutan. Pengukuran kinerja dapat juga digunakan sebagai umpan balik bagi para dosen untuk mengetahui seberapa jauh prestasi yang telah berhasil diraih, dengan melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar sesuai jadwal yang telah ditentukan akan dapat mempengaruhi kinerjanya. Evaluasi ini dapat diketahui melalui absensi kehadiran dalam tatap muka, ada pula melalui program berbasis internet yang disebut Evaluasi Dosen Oleh Program Studi (e-DOP) dan Evaluasi Program Studi Oleh Dosen (e-POD). Hal ini dapat dilihat pada tabel 1 di atas.

Tabel 2 menunjukkan bahwa rata-rata realisasi pertemuan mata kuliah 89% walaupun masih ada mata kuliah dari semester ganjil yang tidak sesuai dengan rencana yang telah dijadwalkan. Ini dikarenakan kurangnya pemberian kompensasi yang diterima dosen dari STP Bandung yang akhirnya ditutupi dengan mengajar atau bahkan juga terlibat dalam pelaksanaan proyek di pemerintahan seperti penelitian dan sebagai pembicara pada seminar. Padatnya jadwal tambahan mengakibatkan dosen mengalami kesulitan dalam membagi waktunya untuk mengajar di STP Bandung. Hal ini juga terjadi pada semester genap yang rata-rata pertemuan matakuliah sebesar 76%, hal ini menunjukkan kinerja dosen dalam hal melaksanakan proses belajar mengajar masih belum optimal.

Tabel 2. Realisasi Pertemuan Mata Kuliah di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung Periode Februari – Juni 2019

Semester	SKS	Rencana Tatap Muka	Realisasi Tatap Muka	Persentase
1	22	99	88	89%
2	22	99	88	89%
3	24	108	72	67%
4	8	PKN di Industri		
5	18	81	45	56%
6	16	72	56	78%
	110	459	349	76%

Sumber: Bagian Administrasi Akademik STP Bandung 2019

Dari tabel 3 dapat dilihat dari target penelitian tahun 2019 sebanyak 110 penelitian yang terlaksana sebanyak 120 penelitian, tetapi di tahun 2019 dari target 125 penelitian yang terlaksana sampai bulan Desember 2019 sebanyak 89 penelitian.

Tabel 3. Kegiatan Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Tahun 2018 dan 2019

NO	Kegiatan	Target	Terlaksana	Persentase
	Tahun 2018 :			
1	Penelitian Mandiri dan Kelompok	110	120	109%
2	Pengabdian Masyarakat	15	7	47%
	Tahun 2019 :			
1	Penelitian Kelompok	70	52	74%
2	Penelitian Individu	50	35	70%
3	Penelitian Institusi	5	2	40%
4	Pengabdian Masyarakat	20	11	55%
5	Jurnal	1	1	100%

Sumber: Bagian Puslitabmas STP Bandung 2019

Terdapat penurunan dalam hal pelaksanaan penelitian dari dosen STP Bandung, hal ini merupakan penurunan bagi kinerja dosen di STP Bandung. Dalam kegiatan pengabdian masyarakat, pada tahun 2018 dari target sejumlah 15 pengabdian yang terlaksana sebanyak 7 pengabdian masyarakat, dan pada tahun 2019 dari target 20 pengabdian, yang tercapai hanya 11 pengabdian masyarakat. Dari jumlah yang terlaksana, pada tahun 2019 terjadi peningkatan dari tahun 2014 tetapi jumlahnya belum memenuhi target, sehingga kinerja dosen STP Bandung dalam hal penelitian dan pengabdian masyarakat masih belum optimal.

Berbagai fakta empirik membuktikan bahwa tingkat kemajuan yang dicapai suatu bangsa ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Berapapun besarnya, sumber daya alam, modal serta sarana prasarana yang tersedia, pada akhirnya di tangan sumber daya manusia yang handal sajalah kemajuan yang ingin diraih tersebut dapat tercapai. dalam perspektif berpikir seperti itu, rasanya tidak mungkin suatu bangsa dapat mencapai kemajuan di bidang apapun tanpa mempersoalkan kesiapan sumber daya manusia yang diyakini sebagai faktor determinan keberhasilan pembangunan.

Tabel 4. Budaya Komunikasi Pemimpin

ITEM	YA	TIDAK
Pemilihan Ketua / Pimpinan STPB ditunjuk langsung oleh dinas Kementerian Pariwisata	23%	77%
Pengambilan Keputusan Pemimpin didasari oleh suara terbanyak	62%	38%
Pentingnya bagi Dosen STPB untuk menghadiri rapat	56%	44%

Dalam tabel 4 menunjukkan kepemimpinan STP Bandung belum optimal dalam membangun budaya komunikasi kepada dosen di STPB. Sebanyak 23% dosen berpendapat bahwa pengangkatan Ketua atau pimpinan ditunjuk oleh dinas kementerian pariwisata. Komunikasi yang dibangun oleh pemimpin kepada dosen juga belum optimal dalam hal mengadakan rapat, yang dianggap tidak penting oleh 44% dosen STP Bandung.

Tabel 5. Budaya Orientasi Individu

Item	YA	TIDAK
Calon Mahasiswa dan orangtua Siswa kesulitan mencari dan menemukan : gedung utama / lobby; gedung jurusan / prodi	85%	15%
Bangga ketika menyebut nama STPB kepada orang lain atau memperlihatkan logo STPB	72%	28%
Dosen menghadiri semua training, seminar, workshop mengenai kode etik dosen yang diadakan/diundang dalam setahun	29%	71%

Budaya organisasi STP Bandung dapat diamati secara langsung dari artifak-artifak seperti tata letak bangunan dan logo STP Bandung. Tabel 5 memberikan data bahwa tata letak bangunan tidak diperhitungkan dengan baik karena sebanyak 85% orangtua siswa dan calon mahasiswa kesulitan menemukan gedung utama atau lobby dan juga gedung jurusan. Rasa cinta dan kebanggaan akan institusi dimana dosen bekerja juga belum optimal karena sebanyak 72% dosen yang merasa bangga mengabdikan di STP Bandung.

Dari tabel 6 di bawah dapat dilihat permasalahan kompetensi dosen STP Bandung salah satunya adalah kompetensi kepribadian yang sebagaimana tercantum dalam Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 bahwa STP Bandung memiliki 15 orang dosen berpendidikan S-3, jumlah ini masih sangat kurang mengingat STP Bandung memiliki jumlah siswa lebih dari 1000 orang. Dosen dengan pendidikan S-2 mencapai 88% dari populasi, jumlah ini sudah baik untuk suatu perguruan tinggi namun jumlah tersebut masih belum optimal. STP Bandung memiliki dosen dengan pendidikan S-1 yaitu 7 orang yang artinya jumlah tersebut masih terlalu tinggi karena tidak sesuai dengan peraturan dari Menteri Pendidikan yang menyatakan bahwa kualifikasi umum menjadi dosen adalah minimal S-2. Permasalahan lain di STP Bandung dalam hal kompetensi adalah kompetensi profesional. Dalam tabel dapat dilihat jumlah dosen yang memiliki disiplin ilmu perhotelan dan pariwisata adalah sebanyak 40 orang, jumlah ini masih belum optimal mengingat STP Bandung adalah perguruan tinggi negeri yang menyelenggarakan pendidikan khusus perhotelan dan pariwisata. Dapat dilihat juga jumlah dosen STP Bandung yang memiliki sertifikasi profesi kompetensi bidang perhotelan dan pariwisata masih sangat sedikit yaitu 9% dari seluruh populasi dosen di STP Bandung.

Tabel 6. Tingkat Pendidikan Dosen Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung

NO.	PENDIDIKAN / GELAR	JUMLAH DOSEN	PERSENTASE
1	S – 3	15	15 %
2	S – 2	88	88 %
3	S – 1	7	7 %
4	D – 4	2	2 %
	Kompetensi :		
1	Lulusan Disiplin Pariwisata / Perhotelan (S.S.Par., M.M.Par.)	40	40 %
2	Sertifikasi Profesi Pariwisata / Perhotelan (C.H.E., C.E.N., CHBA., Bc.PHN., dll)	9	9 %

Sumber: Bagian Kepegawaian STPB 2019

Dari data yang diberikan Bagian Adminstrasi Umum Urusan Kepegawaian menyangkut kepuasan kerja dosen lingkungan STP Bandung didapat informasi mengenai keluhan – keluhan dosen tersebut. Adapun hal yang paling banyak dikeluhkan tersebut adalah lingkungan kerja dan kompensasi. Data keluhan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 7. Data Keluhan Dosen Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung

JENIS KELUHAN	PENDAPAT			TOTAL
	KB	CB	B	
Lingkungan Kerja	62%	28%	10%	100%
Kompensasi	57%	23%	20%	100%

Sumber : BAUK - STP Bandung 2019

KB = Kurang Baik

CB = Cukup Baik

B = Baik

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa sebanyak 62 persen dosen mengeluhkan lingkungan kerja yang kurang baik, 28 persen dosen berpendapat cukup baik dan sisanya sebanyak 10 persen pengajar berpendapat baik terhadap lingkungan kerja. Selain lingkungan kerja, hal lain yang banyak dikeluhkan oleh dosen STP Bandung adalah kompensasi, dimana 57 persen mengeluhkan kompensasi yang kurang baik, 23 persen dosen berpendapat cukup baik dan 20 persen dosen lainnya berpendapat baik mengenai kompensasinya.

Pada tabel 8 menyatakan aspek yang paling banyak dikeluhkan adalah minimnya peningkatan daripada kompensasi, dosen di STP Bandung menginginkan adanya peningkatan kompensasi dikarenakan harga – harga kebutuhan yang semakin hari semakin mahal, dan diberikannya tunjangan kesehatan.

Kepuasan kerja juga merupakan aspek yang dapat meningkatkan kinerja mengajar dosen. Kepuasan kerja yang dimaksud adalah mencerminkan perasaan dosen terhadap pekerjaannya ini nampak dalam sikap positif ataupun negatif mereka terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di STP Bandung.

Tabel 8. Rata – Rata Pemberian Kompensasi Finansial Dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung Tahun 2019

Gol	Jumlah	Gaji Pokok	Sertifikasi Dosen	Honor / mata kuliah / semester	Kelebihan jam mengajar / bulan
4D	0	3.097.300	3.097.300	1.000.000	500
4C	10	2.971.500	2.971.500	1.000.000	500
4B	28	2.851.000	2.851.000	1.000.000	500
4A	33	2.735.300	2.735.300	1.000.000	500
3D	38	2.624.300	2.624.300	1.000.000	500
3C	31	2.517.800	2.517.800	1.000.000	500
3B	34	2.415.600	2.415.600	1.000.000	500
3A	29	2.317.600		1.000.000	500
	203				

Sumber: Bagian Administrasi Umum STP Bandung 2019

Sikap positif dosen seperti mengajar sesuai jadwal yang telah ditentukan dan lain sebagainya sedangkan sikap negatif dosen terhadap pekerjaannya seperti masih ada dosen yang kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Perhatian dan dukungan Ketua lebih tinggi kepada dosen senior karena dosen senior telah bekerja sejak berdirinya STP Bandung dan dianggap sebagai perintis. Kemudian ketidaksetiaan rekan kerja (dosen lain) menggantikan jadwal kuliah karena mempunyai jadwal mengajar di tempat lain dengan honor yang lebih besar. Hal tersebut akan dapat mendorong penurunan kinerja mengajar dosen, yang pada akhirnya akan tercapai tingkat kinerja yang rendah

Dari data tersebut pula dapat diketahui bahwa dosen pada STP Bandung mempunyai rasa ketidakpuasan dalam hal lingkungan kerja maupun kompensasi. Tranggono dan Kartika (2008) menyatakan bahwa kegembiraan yang dirasakan seseorang akan memberikan dampak positif baginya. Apabila seseorang puas akan pekerjaan yang dijalannya, maka rasa senang pun akan datang, terlepas dari rasa tertekan, sehingga akan menimbulkan rasa aman dan nyaman untuk selalu bekerja di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan uraian masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti sebagai ini adalah untuk mengetahui bagaimana:

- Budaya organisasi di STP Bandung.
- Kompetensi dosen STP Bandung.
- Kepuasan kerja dosen STP Bandung.
- Kinerja Dosen STP Bandung.
- Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dosen di STP Bandung.
- Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja dosen di STP Bandung.
- Besarnya pengaruh budaya organisasi dan kompetensi dosen terhadap kepuasan kerja dosen di STP Bandung.
- Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di STP Bandung.

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian adalah kuantitatif yaitu suatu metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan dan pengaruh antar variabel. Pengumpulan data dilaksanakan menggunakan kuesioner dengan tujuan untuk menggeneralisasi populasi berdasar sampel yang sudah ditentukan. Dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel yaitu budaya organisasi (X1), kompetensi (X2), kepuasan kerja (Y) dan Kinerja Dosen (Z). Data masing-masing variabel dikumpulkan melalui angket. Uji validitas dilakukan

untuk melihat sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukur sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi validitas suatu tes maka alat tes tersebut semakin tepat mengenai sasaran. Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empiris ditunjukkan oleh besarnya koefisien reliabilitas yang berkisar antara 0,00 – 1,00. Akan tetapi, pada kenyataannya koefisien reliabilitas sebesar 1,00 tidak pernah tercapai dalam pengukuran yang secara psikologis merupakan sumber kekeliruan potensial. Di samping itu, walaupun koefisien korelasi dapat bertanda positif (+) atau negatif (-), tetapi dalam hal reliabilitas, koefisien reliabilitas yang besarnya kurang dari 0 (nol) tidak ada artinya karena interpretasi reliabilitas selalu mengacu kepada koefisien reliabilitas yang positif. Koefisien reliabilitas yang besarnya antara 0,7 – 0,8 dianggap baik untuk digunakan menurut skala Guilford (Kaplan dan Sacuzzo 1993:49). Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel Budaya Organisasi (X1), Kompetensi (X2), Kepuasan Kerja (Y) dan Kinerja Dosen (Z) dengan cara menghitung rata-rata masing-masing variabel penelitian. Uji korelasi bertujuan untuk menguji hubungan antara dua variabel atau lebih yang tidak menunjukkan hubungan kausal. Uji korelasi ini tidak membedakan jenis variabel (tidak ada variabel bebas dan variabel terikat). Keeratan hubungan dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasional. Nilai koefisien korelasional merupakan nilai yang digunakan untuk mengukur kekuatan (keeratan) suatu hubungan antar variabel. Untuk menentukan koefisien korelasional dapat dilakukan dengan bantuan rumus korelasi dan software SPSS. Analisis jalur (path analysis) digunakan untuk menunjukkan hubungan yang memperlihatkan seberapa besar pengaruh sebuah variabel tertentu baik pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap variabel lainnya. Jadi dalam hal ini persoalannya adalah sebab akibat. Istilah yang akan digunakan dalam analisis jalur ini adalah variabel eksogen yang merupakan variabel penyebab (X), variabel endogen yang merupakan akibat (Y) dan variabel implisit (ϵ) yang merupakan faktor-faktor lain variabel eksogen.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi, penulis menggunakan teknik – teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara melakukan pengamatan secara langsung di lapangan terhadap fenomena – fenomena yang sedang diteliti untuk mendapatkan data-data yang akurat. Observasi menurut Sugiyono (2016) adalah sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek –obyek alam yang lain.

2. Kuesioner

Penulis menyebarkan kuisisioner/angket kepada setiap karyawan kantor depan untuk mengumpulkan data yang kemudian akan diukur menggunakan skala yang bertujuan untuk menghasilkan data yang akurat mengenai data yang diteliti. Menurut Sugiyono (2016) “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

3. Studi Kepustakaan

Untuk mendapatkan data dan mencari informasi yang bersifat teoritis, penulis mengambil pendapat beberapa para ahli yang berhubungan dengan objek yang sedang diteliti sebagai bahan referensi untuk membandingkan teori yang sudah ada dengan keadaan sebenarnya di lokasi. Menurut Sarwono (2006) : Studi pustaka adalah mempelajari buku – buku referensi dan hasil penelitian sejenis sebelumnya yang

pernah dilakukan oleh orang lain. Tujuannya ialah untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah masalah yang akan diteliti.

4. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugiyono (2016) “Mencari data mengenai hal – hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah dan sebagainya”. Dokumentasi dilakukan agar penulis mendapatkan bukti nyata atas data – data yang ditemukan oleh penulis. Dokumentasi yang dilakukan berupa gambar atau foto.

Skala Pengukuran dan Teknik Analisis Data

1. Skala Pengukuran

Skala pengukuran dari penelitian ini adalah skala likert. Data yang diperoleh oleh penulis akan diolah dan disajikan menggunakan metode skala likert. Menurut Sugiyono (2016) : Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dalam skala likert umumnya menggunakan lima angka penilaian seperti tabel 2 dibawah ini:

TABEL 9. BOBOT NILAI DAN KATEGORI PENGUMPULAN DATA

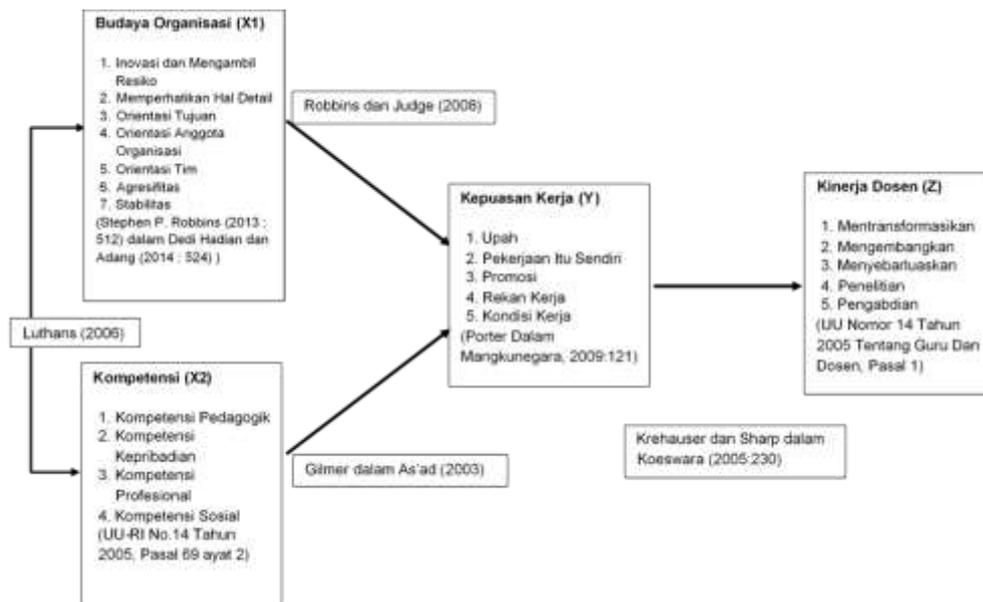
KATEGORI	BOBOT
Sangat Baik / Sangat Setuju	5
Setuju / Baik	4
Cukup / Ragu-Ragu	3
Kurang Baik / Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Baik / Sangat Tidak Setuju	1

2. Teknik Analisis Data

Analisis data diartikan juga sebagai kegiatan yang dilakukan untuk merubah data hasil dari sebuah penelitian menjadi informasi yang nantinya bisa dipergunakan untuk mengambil sebuah kesimpulan. Menurut Sugiyono (2016) Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit – unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Kerangka Pemikiran

Adapun variabel-variabel penelitian dijadikan dalam kerangka pemikiran adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 10. Kriteria Ketercapaian Skor tiap Variabel

Variabel	N	Jumlah Pernyataan	Mean	Std. Deviation	Rentang		Kategori
					Min	Max	
Budaya Organisasi (X1)	100	20	3,00	0,527	2,15	4,02	Cukup
Kompetensi (X2)	100	20	3,12	0,589	2,18	4,02	Cukup
Kepuasan Kerja (Y)	100	20	3,31	0,469	2,18	4,02	Cukup
Kinerja Dosen (Z)	100	20	3,08	0,551	2,18	3,93	Cukup

Sumber : Hasil pengolahan data

Pada tabel 10 menunjukkan skor rata-rata variabel Budaya Organisasi (X1) lebih rendah dibandingkan dengan keempat variabel lainnya. Sedangkan skor rata-rata untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) lebih tinggi dibandingkan variabel lainnya. Tabel di atas juga menginformasikan bahwa variabel Kinerja dosen (Z) mempunyai variasi lebih sedikit dibandingkan variabel lainnya.

Analisis Verifikatif

Perhitungan koefisien korelasi menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment, dilakukan guna mengetahui seberapa kuat hubungan antara beberapa variabel independen yang diteliti. Perhitungan koefisien korelasi menggunakan program SPSS, dengan hasil tertera pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Koefisien Korelasi Antar Variabel

Correlations					
		BUDAYA_ORGANISASI	KOMPETENSI	KEPUASAN_KERJA	KINERJA
BUDAYA_ORGANISASI	Pearson Correlation	1	,746**	,815**	,856**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100
KOMPETENSI	Pearson Correlation	,746**	1	,832**	,828**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100
KEPUASAN_KERJA	Pearson Correlation	,815**	,832**	1	,913**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100
KINERJA	Pearson Correlation	,856**	,828**	,913**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100

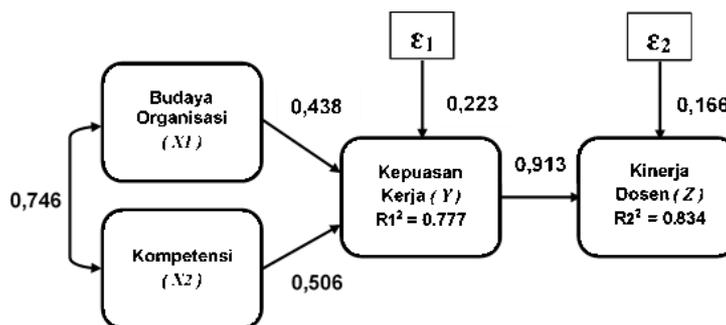
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Hasil pengolahan melalui Software SPSS

Dari tabel terlihat bahwa korelasi seluruh variabel adalah signifikan pada level 10% (**), hasil uji korelasi tersebut menunjukkan semua variabel berkorelasi signifikan, dengan demikian semua hipotesis tetap disertakan dalam pengujian selanjutnya.

Hubungan antara variabel Budaya Organisasi dengan Kompetensi didapat nilai sebesar 0,746. Sehingga apabila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r (korelasi), mempunyai tingkat hubungan yang kuat dan searah karena nilainya positif. Korelasi X1 dan X2 signifikan karena angka signifikansi 0,00 lebih kecil dari pada 0,01. Pernyataan di atas dapat diartikan jika Budaya Organisasi naik satu satuan, maka Kompetensi naik sebesar 0,746.

Analisi Jalur menghasilkan diagram berikut:



Tabel 12. Hasil Perhitungan Jalur

Variabel	Koefisien Jalur
Budaya Organisa (X1)	0,438
Kompetensi (X2)	0,506
Kepuasan Kerja (Y)	0,913

Sumber : Hasil perhitungan statistik

Tabel 11 menggambarkan hasil perhitungan jalur, bahwa koefisien jalur X1 kepada Y sebesar 0,438. Sedangkan koefisien jalur X2 kepada Y sebesar 0,506; dengan demikian koefisien determinasi R12 adalah 0.777 adapun ϵ_1 didapat 0.223; selanjutnya koefisien jalur Y kepada Z sebesar 0,913, dengan demikian koefisien determinasi R22 sebesar 0.834 adapun ϵ_2 didapat 0.166. Hasil tersebut digambarkan dalam persamaan jalur seperti di bawah ini:

$$Y = 0,438X1 + 0,506X2 + \epsilon_1$$

$$Z = 0,913Y + \epsilon_2$$

Dimana :

- Z = Kinerja Dosen
- Y = Kepuasan Kerja Dosen
- X1 = Budaya Organisasi
- X2 = Kompetensi

Berdasarkan tabel 12, terlihat bahwa variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 19.24%, pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Kompetensi sebesar 16.5%, dan total pengaruhnya adalah sebesar 35,72%.

Sedangkan Variabel Kompetensi mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 25.6%, pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Budaya Organisasi sebesar 16.5% sehingga total pengaruhnya sebesar 42.14%.

Adapun pengaruh total X1 dan X2 sebesar 77.85% sedangkan pengaruh faktor lain yang tidak diteliti terhadap Kepuasan Kerja ditunjukkan oleh nilai $\epsilon_1 = 0.223$ atau sebesar 22.3%. Selanjutnya pengaruh variabel Y terhadap Z adalah Sebesar 83.36%.

Tabel 13. Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung

Variabel	Kepuasan Kerja (Y)				Total Pengaruh
	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung			
		X1	X2	Total (X1+X2)	
Budaya Organisasi (X1)	0.192		0.165	0.165	0.357
Kompetensi (X2)	0.256	0.165		0.165	0.421
Total Pengaruh					0.7785
Kinerja Dosen (Z)	0,833				0.8336

Gambaran Budaya Organisasi Di Lingkungan STP Bandung

Berdasarkan hasil pengolahan data didapat variabel Budaya Organisasi berada pada kategori cukup baik. Dengan nilai rata – rata sebesar 3,00. Hasil statistik deskriptif mengenai variabel budaya organisasi diperoleh nilai tertinggi yang menyatakan baik sebesar 40,2% dari dimensi berani mengambil keputusan, serta diperoleh nilai terendah yang menyatakan kurang baik sebesar 21,5% dalam dimensi atauran birokrasi terhadap budaya organisasi yang terbentuk di STP Bandung. Hal tersebut sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Dedi Hadian dan Adang (2014 : 527) berpendapat bahwa sebagai bentuk kolektifitas perilaku, maka budaya organisasi pun dapat dengan mudah kita sebut sebagai kolektifitas perilaku organisasi. Yaitu perilaku-perilaku organisasi yang dijalankan oleh sekelompok anggota organisasi secara sadar dan terpola. Budaya organisasi, yang merupakan pola perilaku

anggota organisasi, sejatinya merupakan turunan dari tujuan organisasi, artinya setiap organisasi tentunya akan memiliki tujuan bersama yang ingin dicapai. Tentunya dari tujuan itu akan memunculkan strategi-strategi pencapaian. Dari strategi pencapaian tersebut, akan menuntut adanya perilaku anggota organisasi yang mengarah pada pelaksanaan strategi.

Dari hasil pengolahan data terlihat bahwa persepsi responden terhadap budaya organisasi di STP Bandung berada pada kriteria cukup baik namun masih terdapat beberapa aspek yang lemah yaitu pada aspek dosen STP Bandung tidak berkompetensi untuk menjadi dosen yang terbaik yang nilai rata-ratanya hanya 24,6%. Adapun aspek lemah lainnya yaitu tidak menyukai kerja secara teamwork dengan mencapai rata-rata 21.6%. Aspek lemah berikutnya adalah sebanyak 24% dosen STP Bandung berpendapat bahwa tidak cepat merespon akan perkembangan informasi di dunia pariwisata. Aspek lemah yang terakhir adalah dosen STP Bandung sebagai PNS merasa aturan birokrasi membatasi kerja para dosen yang memperoleh rata-rata 21.5%. Selanjutnya, dimensi ketepatan bahan ajar dan memperhatikan keinginan siswa memperoleh rata-rata yang sama yaitu 33.3% yang dikategorikan cukup baik. Pengetahuan dosen akan visi STP Bandung dinyatakan baik dengan mencapai rata-rata 38.5%. Dosen STP Bandung dapat bekerja sesuai misi STP Bandung dengan mencapai rata-rata 29.8% dinilai cukup baik. Dalam dimensi target kerja, dosen STP Bandung dinilai baik dengan memperoleh rata-rata 37.3%. Dimensi sistem kerja dosen STP Bandung dan dimensi pemberdayaan dinilai cukup baik dengan memperoleh rata-rata 27.7% dan 28%. Kerjasama para dosen dengan jurusan lain dinilai cukup baik dengan memperoleh rata-rata 30.5% dan pembentukan tim untuk penelitian dinilai cukup baik dengan memperoleh rata-rata 30%. Dosen STP Bandung dinilai cukup baik dalam hal berbagi ilmu dengan memperoleh rata-rata 28%.

Gambaran Kompetensi Di Lingkungan STP Bandung

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dimana persepsi responden tentang Kompetensi berada pada kategori cukup baik. Dengan nilai rata – rata sebesar 3,31. Berdasarkan hasil statistik deskriptif mengenai variabel kompetensi diperoleh nilai tertinggi yang menyatakan baik sebesar 40,2% dalam dimensi mengikuti kurikulum, serta diperoleh nilai terendah yang menyatakan kurang baik sebesar 21,8% terhadap pengembangan dan peningkatan kompetensi dosen di STP Bandung, yang artinya keinginan peningkatan kompetensi dosen di STP Bandung masih cukup tinggi.

Dari hasil pengolahan data terlihat bahwa persepsi responden terhadap kompetensi di STP Bandung cukup baik namun masih terdapat beberapa aspek yang lemah yaitu pada aspek rutinitas pembuatan RPP dosen STP Bandung yang dinilai kurang baik dengan rata-rata 21.8%. Aspek lemah lainnya yang dinilai kurang baik adalah mengaitkan materi yang diajarkan dengan bidang lain, dan konteks kehidupan dengan rata-rata 22.6% . Adapun aspek lemah lainnya dosen STP Bandung yang dinilai kurang baik yaitu melakukan interaksi awal dalam pembelajaran dengan S3B (senyum, sapa, salam dan basmalah) dengan rata-rata 22.9%. Dan aspek lemah yang terakhir yang dinyatakan kurang baik adalah dosen STP Bandung berusaha mengenal dengan baik mahasiswa yang mengikuti perkuliahan saya dengan rata-rata 21.8%. Dimensi memberikan teladan bagi siswa dinyatakan cukup baik dengan rata-rata 36.5%. Dalam mengevaluasi diri, dosen STP Bandung dinyatakan baik dengan memperoleh rata-rata 34.7%. Pengembangan diri bagi dosen STP Bandung dinyatakan baik dengan rata-rata 36.1%. Kompetensi dosen STP Bandung dalam dimensi komunikasi lisan dan tulisan dinyatakan baik dengan rata-rata 35.5%.

Gambaran Kepuasan Kerja Di Lingkungan STP Bandung

Dari hasil pengolahan data diperoleh persepsi dari responden tentang kepuasan kerja berada pada kategori cukup baik dengan nilai rata – rata 3,31. Berdasarkan hasil statistik

deskriptif mengenai variabel kepuasan kerja diperoleh nilai tertinggi yang menyatakan baik sebesar 40,2% dan perolehan nilai terendah yang menyatakan kurang baik sebesar 21,8% terhadap pernyataan umum dalam kepuasan kerja dosen. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang akan sesuatu dengan apa yang benar-benar diterimanya sehingga dapat mengatakan bahwa kepuasan kerja berbeda untuk setiap individu.

Hal ini disebabkan karena masing-masing individu memiliki perbedaan dalam nilai yang dianutnya, sikap, perilaku maupun Kompetensinya untuk bekerja. Banyak dosen yang menyatakan setuju dalam dimensi rotasi atau mutasi yang dinyatakan baik dengan nilai rata-rata 40.2%. Dimensi kekeluargaan dalam bekerja juga dinyatakan baik dengan nilai rata-rata 40.2%. Berdasarkan hasil pengukuran dimensi kepuasan kerja maka diperoleh hasil cukup baik menuju baik namun meskipun demikian masih terdapat beberapa aspek yang lemah yang dinyatakan kurang baik yaitu pada aspek merasa puas pimpinan memberikan kebebasan untuk mengaktualisasikan bidang saya dengan nilai rata-rata 23.5%. Hal ini telah merepresentasikan kondisi yang ada dilapangan dimana peraturan PNS kurang memberikan kebebasan kepada dosen-dosen untuk mengaktualisasi diri, adapun aspek yang lemah lainnya yang dinyatakan kurang baik yaitu kenyamanan tempat bekerja kurang personal dan kenyamanan untuk saling berbagi dengan nilai rata-rata 21.8%. Sesuai dengan fakta dilapangan untuk menghasilkan siswa/i yang berprestasi dan sesuai harapan menjadi tantangan tersendiri bagi seorang dosen bukan saja hanya perasaan memiliki akan pekerjaan yang diemban melainkan ada beban moral bagi seorang dosen untuk dapat menghasilkan siswa/i yang berprestasi. Sehingga tuntutan untuk berkerja dengan baik menjadi mutlak adanya dan rasa tanggung jawab yang tinggi akan menjadi tuntutan bagi seorang dosen. Gaji yang diterima menurut dosen STP Bandung dinyatakan baik dengan memperoleh rata-rata 36.8%. Rata-rata yang sama yaitu 35.5% dan dinyatakan baik oleh dosen STP Bandung adalah dimensi insentif yang diterima, uang lembur, pesangon dan bonus yang diterima. Rasa bangga akan pekerjaan dosen STP Bandung dinyatakan baik dengan rata-rata 34.3%. Sedangkan rasa berhasil menjadi dosen STP Bandung dinyatakan baik dengan nilai rata-rata 35.7%. Dalam hal kenaikan jabatan dinyatakan baik oleh sebagian dosen STP Bandung dengan nilai rata-rata 30.9%. Untuk fasilitas kantor dan kenyamanan tempat dosen bekerja dinyatakan cukup baik dan baik dengan nilai rata-rata 33.3% dan 35.5%.

Gambaran Kinerja Dosen Di Lingkungan STP Bandung

Berdasarkan pengolahan data diperoleh persepsi responden terhadap kinerja dosen di STP Bandung berada pada kategori cukup baik dengan nilai rata – rata 3,08, dimana dimensi yang digunakan dalam penelitian kali ini yaitu dimensi pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. Berdasarkan hasil statistik deskriptif mengenai variabel Kinerja dosen diperoleh nilai tertinggi yang menyatakan baik sebesar 39,3% dalam dimensi melakukan penelitian dan perolehan nilai terendah yang menyatakan kurang baik sebesar 21,8% terhadap kinerja dosen STP Bandung dalam dimensi mengajak mahasiswa untuk melakukan penelitian.

Dari hasil pengolahan data terhadap dimensi-dimensi tersebut didapat hasil cukup baik namun masih terdapat beberapa aspek yang masih lemah yaitu pada aspek tujuan instruksional selalu saya rumuskan sebelum pelaksanaan kegiatan belajar mengajar dinyatakan kurang baik dengan rata-rata 25.1%. Hal ini ini memang kenyataanya yang terjadi karena tujuan instruksional yang digunakan oleh dosen adalah tujuan yang lama tidak diperbaharui. Adapun aspek lemah lainnya yaitu Saya selalu menyesuaikan materi ajar dengan materi yang kekinian dinyatakan kurang baik dengan nilai rata-rata 23%. Aspek lemah lainnya adalah Saya mengajak mahasiswa untuk melaksanakan penelitian. Dan aspek lemah terakhir yang dinyatakan kurang baik adalah saya melakukan satu pengabdian masyarakat setiap satu semester dengan nilai rata-rata 21.9%, hal ini dikarenakan

terbatasnya waktu dan data. Dalam dimensi penyampaian materi teori dosen STP Bandung dinyatakan cukup baik dengan nilai rata-rata 30%. Penggunaan multimedia dalam belajar mengajar dinyatakan baik oleh sebagian dosen STP Bandung dengan nilai rata-rata 34.6%. Dalam penulisan jurnal persepsi dosen STP Bandung menyatakan baik dengan memperoleh rata-rata 37.5%. Dosen STP Bandung memahami prinsip-prinsip dalam penelitian dan dinyatakan baik dengan rata-rata 39.3%. Dosen STP Bandung menghasilkan satu penelitian setiap semester dengan rata-rata 37.4% dan dinyatakan baik. Juga dosen STP Bandung memiliki grup untuk melakukan penelitian memperoleh rata-rata 37.6% yang dinyatakan baik. Dalam dimensi pengabdian masyarakat, dosen STP Bandung menyatakan cukup baik dengan nilai rata-rata 33.5%.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Di Lingkungan STP Bandung

Berdasarkan hasil pengolahan data Tabel 12, diperoleh hasil bahwa variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja sebesar 19.18%. Sedangkan pengaruh tidak langsung terhadap Kepuasan Kerja melalui hubungannya dengan Kompetensi sebesar 16.53%; sehingga total pengaruh Budaya Organisasi baik langsung maupun tidak langsung adalah sebesar 35.72%. Hasil pengolahan data tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Sesuai dengan arahnya yang positif maka hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat Budaya Organisasi maka Kinerja mengajar dosen akan semakin meningkat.

Menurut Robbins dan Judge (2008) menyatakan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Budaya organisasi yang baik seperti komunikasi antar rekan kerja dan komunikasi atasan bawahan yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja.

Sebagai manusia, dosen mempunyai tujuan pribadi selain tujuan STP Bandung yang harus dicapai sehingga diperlukan suatu integrasi antara tujuan STP Bandung dengan tujuan pribadi dosen agar tidak terjadi tumpang tindih atau overlapping. Kebutuhan masing-masing dosen perlu diketahui dan diperhatikan agar tujuan STP Bandung dan tujuan dosen dapat terintegrasi dengan baik. Dosen mempunyai beraneka ragam kebutuhan pribadi. Kebutuhan tersebut bersifat fisik maupun non fisik yang harus dipenuhi agar dapat hidup secara layak. Kebutuhan dosen diusahakan dapat terpenuhi melalui imbalan dari pekerjaan mengajarnya. Apabila kebutuhan seorang dosen sudah terpenuhi dengan imbalan yang pantas dari hasil kerjanya, maka kepuasan kerja dosen akan meningkat.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Di Lingkungan STP Bandung

Berdasarkan hasil pengolahan data Tabel 12, diperoleh hasil bahwa variabel Kompetensi mempunyai pengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja sebesar 25.6%. Sedangkan pengaruh tidak langsung terhadap Kepuasan Kerja melalui hubungannya dengan Budaya Organisasi sebesar 16.53%, Sehingga total pengaruh Kompetensi baik langsung maupun tidak langsung adalah sebesar 42.14%. Hasil pengolahan data tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja. Sesuai dengan arahnya yang positif maka hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompetensi dosen maka Kinerja mengajar dosen akan semakin meningkat.

Kompetensi memiliki pengaruh nyata terhadap Kepuasan Kerja meskipun bila dilihat dari hasil koefisien jalur Kompetensi memiliki pengaruh yang tidak cukup besar namun hal itu bukan berarti Kompetensi tidak penting bagi seorang dosen di STP Bandung, sebagai seorang dosen sudah selayaknya mencapai kompetensi yang tinggi dimana seorang dosen yang merupakan cerminan bagi siswanya haruslah memiliki kompetensi yang tinggi, bila kompetensi seorang dosen lemah maka akan berdampak pada kualitas pengajaran.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja di Lingkungan STP Bandung

Sesuai dengan hasil pengolahan data Tabel 12, diperoleh hasil pengaruh variabel Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Dosen adalah sebesar 77.85%. Dan sisanya adalah faktor lain yang tidak diteliti yang turut mempengaruhi terhadap Kepuasan Kerja di STP Bandung ditunjukkan oleh nilai $PyE = 0.223$ atau sebesar 22.3% dari pengaruh Kompensasi, Etika Kerja, dan Kepemimpinan. Hasil pengolahan data tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Dosen.

Hal ini dapat dilihat dari perubahan Kepuasan Kerja di STP Bandung yang berubah secara baik dan meningkat akibat dipengaruhi oleh meningkatnya kekuatan budaya organisasi dan berkembangnya kompetensi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Di Lingkungan STP Bandung

Sesuai dengan hasil pengolahan data Tabel 12, diperoleh hasil pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen adalah sebesar 83.36%. Dan sisanya adalah faktor lain yang tidak diteliti yang turut mempengaruhi terhadap Kinerja Dosen di STP Bandung ditunjukkan oleh nilai $PyE = 0.166$ atau sebesar 16.6% dari pengaruh Lingkungan Kerja, Etika Kerja, dan Kepemimpinan. Hasil pengolahan data tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen.

Dosen STP Bandung dalam aktifitasnya dalam meningkatkan kinerja tidak terlepas dari kompetensi yang dimilikinya. Karena kompetensi itu benar-benar memprediksi siapa-siapa saja yang kinerjanya baik atau buruk, berdasarkan kriteria atau standar tertentu. Dengan demikian tinggi rendahnya kompetensi dosen akan menentukan tinggi rendahnya kinerja dosen di STP Bandung. Dari pembahasan di atas, secara umum dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang saling mempengaruhi satu sama lain antara kompetensi dengan kinerja dosen.

Dalam upaya meningkatkan kinerja para dosen di STP Bandung, kompetensi dosen merupakan salah satu faktor yang amat penting yang sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja dosen. Kompetensi dosen tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi personal, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Upaya untuk meningkatkan kompetensi dosen yang dilakukan oleh Ketua STP Bandung adalah melalui optimalisasi peran pemimpin perguruan tinggi, sebagai: edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, penegakan disiplin yang tegas dan efektif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Sesuai dengan hasil pembahasan, penulis mendapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran Budaya Organisasi di STP Bandung termasuk dalam kategori cukup baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat menjadi metode peningkatan kinerja dosen STP Bandung dimana dimensi-dimensi budaya organisasi di STP Bandung telah terbentuk yaitu inovasi dan berani mengambil resiko, memperhatikan hal detail, orientasi tujuan, orientasi anggota, orientasi tim, agresifitas, dan stabilitas.
2. Gambaran Kompetensi di STP Bandung yaitu termasuk dalam kategori cukup baik. Seorang dosen haruslah memiliki kompetensi yang tinggi dimana proses belajar mengajar adalah media pentransferan ilmu yang sangat krusial bagi peserta didik di STP Bandung. Selain ilmu pengetahuan yang dibutuhkan mahasiswa,

mereka juga akan menjadikan dosen sebagai panutan dimasa depan karena kompetensi kepribadian yang baik dari para dosen.

3. Gambaran Kepuasan Kerja di STP Bandung berada pada kategori cukup baik. Sesuai dengan fakta dilapangan untuk menghasilkan siswa/i yang berprestasi dan sesuai harapan menjadi tantangan tersendiri bagi seorang dosen bukan saja hanya perasaan memiliki akan pekerjaan yang diemban melainkan ada beban moral bagi seorang dosen untuk dapat menghasilkan siswa/i yang berprestasi. Sehingga tuntutan untuk berkerja dengan baik menjadi mutlak adanya dan rasa tanggung jawab yang tinggi akan menjadi tuntutan bagi seorang dosen.
4. Gambaran Kinerja Dosen di STP Bandung berada pada kategori cukup baik, dimana dimensi yang digunakan dalam penelitian yaitu dimensi pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. Dalam hal pengajaran di kelas kegiatan ini tidak ada masalah yang berarti namun dalam kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat masih terdapat kendala. Kedua kegiatan tersebut belum dilaksanakan secara optimal karena hanya mampu satu kali dalam satu semester.
5. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja di STP Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif kepuasan kerja dosen. Dengan demikian jika budaya organisasi semakin baik maka kepuasan kerja dosen akan meningkat.
6. Pengaruh Kompetensi Dosen terhadap Kepuasan Kerja di STP Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi akan berpengaruh baik langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja dosen. Kompetensi memiliki pengaruh nyata terhadap kepuasan kerja, sebagai seorang dosen sudah selayaknya memiliki kompetensi yang tinggi dimana seorang dosen yang merupakan cerminan bagi siswanya haruslah memiliki kepribadian dan sosial yang tinggi. bila kompetensi seorang dosen lemah maka akan berdampak pada kualitas pengajaran.
7. Budaya Organisasi dan Kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dosen di STP Bandung. Dengan demikian kepuasan kerja dosen di STP Bandung dapat ditentukan oleh faktor budaya organisasi dan kompetensi dosen.
8. Kepuasan Kerja Dosen berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Dosen di STP Bandung. Dengan tingginya tingkat kepuasan kerja maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula bagi pihak lembaga tempat bekerja. Sebaliknya jika tingkat kepuasan kerja rendah maka kinerjapun akan menurun. Dengan demikian lembaga yang bersangkutan harus dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai dan berusaha kembali untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan mengenai gambaran serta pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen di STP Bandung, dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Guna memperbaiki permasalahan budaya organisasi di STP Bandung sebaiknya lebih sering memberikan pekerjaan yang bersifat kelompok agar terbentuk budaya kerja kelompok didalam organisasi. Media-media internet dibenahi agar dosen STP Bandung dapat mengakses sumber-sumber informasi perkembangan dunia pariwisata dengan mudah sehingga para dosen STP Bandung cepat mendapat pengetahuan terbaru mengenai perkembangan dunia pariwisata.
2. Guna meningkatkan kompetensi hendaknya diadakan evaluasi terhadap RPP yang dibuat para dosen. Seringnya diadakan seminar dengan pembicara yang

berpengalaman bekerja di dunia pariwisata akan menambah wawasan dosen dalam konteks mengaitkan topik kehidupan dengan dunia pariwisata. STP Bandung sebaiknya membuat aturan mengenai S3B. Dan sebaiknya dosen mengenal dengan baik peserta didiknya agar mereka merasa diperhatikan dan akan meningkatkan semangat belajarnya.

3. Guna meningkatkan kepuasan kerja dosen dalam melaksanakan tugasnya sehari – hari, dosen diberi kebebasan menggunakan metode pembelajaran selain dari biasanya, misalnya belajar di luar kelas, mengunjungi industri-industri pariwisata, dan pengenalan alam sebagai destinasi wisata. Untuk mendapatkan rasa nyaman di tempat kerja dosen STP Bandung, rancang kantor sedemikian rupa agar dosen merasa betah dan nyaman.
4. Guna meningkatkan kinerja dosen hendaknya dilakukan evaluasi terhadap rumusan tujuan instruksional. Dosen STP Bandung harus menyerahkan laporan kegiatan mengajar setiap harinya agar dapat diketahui apakah pengajaran sesuai dengan program pengajaran yang sudah dirancang. Sediakan fasilitas mengajar yang lebih lengkap serta efektif sesuai kebutuhan belajar mengajar berupa perangkat keras maupun buku-buku atau bahan ajar yang terbaru (uptodate). Berikan undangan kepada mahasiswa untuk terlibat dalam kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat yang menjadi agenda / jadwal wajib dilakukan satu tahun menjadi tiga kali dalam setahun dengan pendataan jadwal.
5. Budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dosen di STP Bandung, untuk itu terapkan sistem reward bagi dosen terbaik di STP Bandung agar dosen berkompetisi untuk menjadi dosen terbaik di lingkungan pendidik bidang kepariwisataan. STP Bandung juga harus meninjau ulang peraturan-peraturan birokrasi yang membatasi kinerja dan ruang gerak dosen.
6. Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dosen di STP Bandung, maka sebaiknya dosen STP Bandung selalu diberi kesempatan untuk mengembangkan potensinya di bidang kepariwisataan seperti training di industri pariwisata baik di dalam maupun luar negeri.
7. Budaya organisasi dan kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dosen di STP Bandung. Lakukan evaluasi kerja terhadap dosen secara rutin supaya organisasi tetap memiliki dosen yang berkualitas, sehingga dosen yang memiliki nilai evaluasi yang buruk akan meningkatkan kompetensinya.
8. Kepuasan kerja memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja dosen di STP Bandung. Untuk meningkatkan kinerja dosen maka sebaiknya dosen diberi target jumlah jurnal penelitian yang harus dibuat dan pengabdian masyarakat yang harus diikuti.

REFERENSI

- Ambar Teguh Sulistiani Rosidah, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. Graha Ilmu.
- A Tabrani R, (2000), *Upaya Peningkatan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur CV. Dinamika Karya.
- David A. DeCenzo, Stephen P. Robbins, Susan L. Verhulst, (2013), *Fundamentals of Human Resource Management*, 11th Editions, Denver : John Wiley & Sons, Inc.
- Devis, Keith dan Jhon W. Newstrom (1995), *Perilaku dalam Organisasi (Terjemahan Agus Darma)*, Jakarta : Erlangga.
- Gary Dessler, (2013), *Human Resource Management*, 13th Edition, New Jersey : Pearson Education, Inc.

- Hadian Dedi, Adang, (2014), *Pemahaman Terhadap Ilmu Perilaku Organisasi*, Buku kesatu, Bandung : CV. Warta Bagja.
- Hadian Dedi, Adang, (2014), *Aplikasi Ilmu Perilaku Organisasi*, Buku kedua, Bandung : CV. Warta Bagja.
- Jason A. Colquitt, Jeffery A. LePine, Michael J. Wesson, (2015), *Organizational Behavior : Improving Performance And Commitment In The Workplace* , 4th-edition, New York : McGraw – Hill.
- Julian Barling, Cary L. Cooper, (2008), *Organizational Behavior : Micro Approaches* , Vol. I, New Delhi : Sage Publications.
- Luthan, Fred, (2006), *Organisasi Behavior (Perilaku Organisasi)*, Yogyakarta : ANDI
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gajahmada Universitas Press.
- Peraturan Pemerintah RI, 2005, *Standar Nasional Pendidikan*, Jakarta CV. Eko Jaya.
- Rahman at all, (2006), *Peran Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Jatinangor : Alqaprint.
- Sedarmayanti, (2009), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung :CV. Mandar Maju.
- Sidik Priadana, (2005), *Panduan Penyusunan Skripsi dan Tesis*, Bandung: STIE Pasundan.
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, (2013), *Organizational Behavior*, New Jersey : Pearson Education, Inc.
- Sujana, (2005), *Metode Statistik*, Bandung :CV. Tarsito.