

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Jember Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Septy Holisa Umamy*, Sri Wahyu Lely Hana S, Novi Puspitasari

Universitas Jember

e-mail: septiholisa@gmail.com, lelyhana.feb@unej.ac.id, novipuspitasari@unej.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Jember yang dimediasi oleh variabel kepuasan kerja. Objek penelitian ini adalah tenaga kependidikan karena tenaga kependidikan merupakan salah satu sumber daya manusia pada perguruan tinggi yang memiliki peran dalam menjalankan dan membantu pelaksanaan Tri Dharma perguruan tinggi. Berdasarkan wawancara dan pra penelitian pada tahun 2020 ditemukan beberapa permasalahan dalam kinerja tenaga kependidikan diantaranya 45% datang terlambat, 23,5% belum disiplin melakukan presensi di fingerprint dan SIMPEG. Penelitian ini menggunakan kuisisioner dengan skala likert melalui google form, populasi dan sampel penelitian ini merupakan sampel jenuh yakni 120 tenaga kependidikan dan metode analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan software SmartPLS versi 3.2.9. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa semua hipotesis diterima yakni persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Jember.

Kata kunci: Tenaga Kependidikan; Persepsi Dukungan organisasi; Kepuasan Kerja; Kinerja

ABSTRACT

This study aims to explore the effect of perceived organizational support on the performance of the Muhammadiyah University of Jember education personnel mediated by job satisfaction variables. The object of this research is educational staff because educational staff are one of the human resources in higher education who have a role in running and helping the implementation of the Tri Dharma of higher education. Based on the results of interviews and pre-research in 2020, several problems were found in the performance of the education staff, including 45% who arrived late, 23.5% were not disciplined in doing attendance on fingerprint and SIMPEG. This study used a questionnaire with a Likert scale via google form, the population and sample of this study were saturated samples, namely 120 education personnel and the data analysis method used was Partial Least Square (PLS) with SmartPLS version 3.2.9 software. The results of this study state that all hypotheses are accepted, namely the perception of organizational support has a significant effect on performance, perceptions of organizational support have a significant effect on job satisfaction and job satisfaction has a significant effect on the performance of the teaching staff of Muhammadiyah University of Jember.

Keywords: Education Personnel, Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Performance.

PENDAHULUAN

Peranan tenaga kependidikan terhadap mahasiswa dianggap masih dominan sehingga fungsi mereka tidak akan bisa diabaikan dan tenaga kependidikan juga memegang peranan dalam merencanakan kegiatan perguruan tinggi secara penuh baik pada lingkup perencanaan, evaluasi kegiatan, pelaporan kegiatan tahunan hingga peningkatan mutu lembaga. Pentingnya peran tenaga kependidikan maka perlu adanya evaluasi kinerja sebagai upaya untuk mewujudkan kinerja yang optimal. Kinerja tenaga kependidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantara adalah persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja. Penelitian ini juga di dukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja (Cendekia &

Ningsih, 2020), persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Kristanti et al., 2019) dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja (Ramly et al., 2020). Salah satu perguruan tinggi swasta terbesar di daerah Tapal Kuda adalah Universitas Muhammadiyah Jember.

Fenomena pada Universitas Muhammadiyah Jember masih ditemukan beberapa permasalahan kinerja pada tenaga kependidikan diantaranya masih banyak yang datang terlambat sebanyak 45 %, masih banyak yang belum disiplin melakukan presensi pada *Fingerprint* yakni 23,5 % (data olah Biro Kepegawaian Universitas Muhammadiyah Jember, 2020). Selain itu terdapat beberapa keluhan dari mahasiswa dan dosen mengenai pelayanan tenaga kependidikan yang kurang optimal. Hasil pra penelitian yang dilakukan pada tenaga kependidikan ditemukan beberapa permasalahan pada tingkat kepuasan kerja yakni sebanyak 42,9% masih belum puas terhadap gaji atau upah yang diterima, 21,4% belum puas dengan pemberian kesempatan peningkatan karir, dan 14,3% belum puas dengan penempatan karena tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan atau kepribadiannya (hasil prasurvei tahun 2021).

Kesenjangan persepsi tenaga kependidikan yang merasa Universitas Muhammadiyah Jember kurang memperhatikan kesejahteraan, sehingga muncul beberapa tuntutan dan keluhan diantaranya pada bulan Oktober tahun 2020 terutama tenaga kependidikan yang masa pensiunnya kurang lebih dari 5 tahun menuntut kepada Universitas Muhammadiyah Jember untuk memberikan jaminan pensiun yang sesuai dengan masa kerja tenaga kependidikan dan meminta untuk diadakan pembinaan atau pelatihan menjelang pensiun. Munculnya keluhan dari tenaga kependidikan yang disebabkan adanya peraturan rektor tentang penyesuaian jam kerja sesuai dengan pegawai ASN 37,5 jam per minggunya namun hari sabtu masih aktif bekerja, dalam hal ini tenaga kependidikan meminta untuk hari sabtu diliburkan sebagaimana pegawai ASN akan tetapi permintaan ini tidak direspon oleh pimpinan terkait.

Berdasarkan fenomena yang ada dan dikung dengan penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai peran persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, variabel penelitian ini terdiri dari, persepsi dukungan organisasi, kinerja dan kepuasan kerja. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Jember, Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga sampelnya adalah seluruh tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Jember. Metode analisis data adalah *Partial Least Square* (PLS) dengan software SmartPLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil olah data diperoleh gambaran umum responden bahwa jenis kelamin tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Jember dominan jenis kelamin laki-laki sebesar (51,7%), berdasarkan umur di dominasi oleh tenaga kependidikan dengan umur antara 21-30 tahun sebesar (53,3%), berdasarkan unit kerja didominasi pada unit kerja fakultas sebesar (34,2%), berdasarkan pendidikan terakhir di dominasi S1 sebesar (13,3%) dan berdasarkan masa kerja didominasi oleh tenaga kependidikan dengan masa kerja antara 1-10 tahun.

Uji Measurement Model

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan software SmartPLS versi 3.2.9. Berdasarkan Tabel 1. diketahui bahwa nilai *outer loading* masing-masing indikator diatas 0,50 sehingga dinyatakan indikator penelitian ini valid atau memenuhi nilai *convergen validity* untuk dilanjutkan pada tahap selanjutnya (Ghozali & Latan, 2015). Nilai *composite reliability* memiliki nilai diatas 0,70, sedangkan nilai *cronbach's alpha* memiliki nilai

diatas 0,70 hal ini menunjukkan jika semua variabel dinyatakan realible atau variabel dalam penelitian ini sudah menjadi alat ukur yang fit (Ghozali & Latan, 2015)

Uji Model Struktural (Inner Model)

Ketentuan nilai R Square menurut (Hair *et al* ; Ghozali & Latan, 2015; p.81) jika nilai 0.75 menunjukkan model kuat, nilai 0.50 menunjukkan moderat dan 0.25 menunjukkan model lemah. Berdasarkan Tabel 2. Nilai R Square pada variabel kinerja tenaga kependidikan sebesar 0,737 atau 73,7% yang dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja sedangkan sisanya 26,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya dalam hal ini model struktural yang terbentuk dikatakan medekati kuat karena nilai R Square mendekati 0,75. Hasil nilai Q Square pada penelitian ini sebesar 0,782 atau >0 sehingga dapat dikatakan jika model memiliki predictive relevance atau menunjukkan bahwa model struktural yang disusun untuk menjelaskan kinerja tenaga kependidikan pada Universitas Muhammadiyah Jember terbukti baik atau relevan.

Tabel 1. Hasil Uji *Outer Model*

| Variabel | Indikator | Nilai <i>Outer Loading</i> | <i>Composite Reliability</i> | <i>Cronbach's Alpha</i> |
|----------------------------------|-----------|----------------------------|------------------------------|-------------------------|
| Persepsi Dukungan Organisasi (X) | X1.1 | 0,629 | 0,894 | 0,857 |
| | X1.2 | 0,844 | | |
| | X1.3 | 0,870 | | |
| | X1.4 | 0,729 | | |
| | X1.5 | 0,716 | | |
| | X1.6 | 0,789 | | |
| Kinerja Tenaga Kependidikan (Y) | Y1.1 | 0,754 | 0,951 | 0,944 |
| | Y1.10 | 0,767 | | |
| | Y1.11 | 0,839 | | |
| | Y1.12 | 0,771 | | |
| | Y1.13 | 0,739 | | |
| | Y1.14 | 0,590 | | |
| | Y1.2 | 0,785 | | |
| | Y1.3 | 0,785 | | |
| | Y1.4 | 0,774 | | |
| | Y1.5 | 0,829 | | |
| Kepuasan Kerja (Z) | Y1.6 | 0,852 | 0,912 | 0,883 |
| | Y1.7 | 0,750 | | |
| | Y1.8 | 0,816 | | |
| | Y1.9 | 0,608 | | |
| | Z1.1 | 0,654 | | |
| | Z1.2 | 0,786 | | |
| | Z1.3 | 0,884 | | |
| | Z1.4 | 0,856 | | |
| | Z1.5 | 0,840 | | |
| | Z1.6 | 0,744 | | |

Sumber: Data Olah Smart PLS 2021

Tabel 2. Nilai R Square

| | R Square | R Square Adjusted |
|--|----------|-------------------|
| Kepuasan Kerja (Z) | 0,722 | 0,717 |
| Kinerja Tenaga Kependidikan (Y) | 0,737 | 0,730 |

Sumber: Data Olah SmartPLS 2021

Tabel 3. Nilai Path Coefficient

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values | Keterangan |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|------------|
| Persepsi Dukungan Organisasi (X2) -> Kinerja Tenaga Kependidikan (Y) | 0,282 | 0,276 | 0,087 | 3,259 | 0,001 | Diterima |
| Persepsi Dukungan Organisasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) | 0,546 | 0,546 | 0,054 | 10,076 | 0,000 | Diterima |
| Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Tenaga Kependidikan (Y) | 0,249 | 0,258 | 0,096 | 2,580 | 0,010 | Diterima |

Sumber: Data Olah Smart PLS 2021

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 3. menunjukkan bahwa semua hipotesis diterima. Nilai T statistic dan p value pada persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan sebesar $3,259 > 1,96$ dan nilai p value sebesar $0,001 < 0,05$ (H_1 diterima). Nilai T statistic dan p value pada hipotesis pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar $10,076 > 1,96$ dan nilai p value sebesar $0,000 < 0,05$ (H_2 diterima). Nilai T statistic dan p value pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar $2,580 > 1,96$ dan nilai p value sebesar $0,010 < 0,05$ (H_3 diterima).

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Hasil pengujian hipotesis ini diterima yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Jember. Hal ini menunjukkan bahwa baiknya persepsi tenaga kependidikan terhadap organisasi tempat mereka bekerja akan menimbulkan rasa atau semangat untuk memberikan kinerja terbaiknya. Pentingnya peran persepsi dukungan organisasi dalam kinerja maka Universitas Muhammadiyah Jember perlu meningkatkan aspek kepedulian terutama dalam mendengarkan keluhan dan saran dari tenaga kependidikan mengenai jam kerja, apabila hal ini diabaikan maka akan berdampak pada rasa kepedulian tenaga kependidikan terhadap pimpinan Universitas. Penelitian ini didukung oleh penelitian Muizu et al., (2019) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja diterima, hal ini membuktikan bahwa tingginya rasa kepercayaan terhadap organisasi maka akan memberikan rasa kepuasan dalam bekerja. Rasa kepercayaan tenaga kependidikan akan menyebabkan rasa kenyamanan dalam bekerja. Persepsi dukungan organisasi memberikan dampak positif terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Jember, dengan hal ini pimpinan Universitas harus membentuk persepsi positif dengan cara memberikan rasa perhatian atau empati antara atasan dengan tenaga kependidikan dibawahnya,

memberikan rasa kenyamanan dalam bekerja seperti fasilitas dan penghargaan yang mendukung. Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jang & Juliana, (2020) bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Hasil pengujian pada hipotesis ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Jember yang artinya hipotesis diterima. Hasil ini membuktikan bahwa tenaga kependidikan yang memiliki rasa kepuasan dalam bekerja maka akan berdampak pada peningkatan kinerja, dimana kepuasan kerja merupakan rasa yang timbul dari dalam diri akibat adanya kenyamanan dalam bekerja. Kepuasan kerja sangat penting untuk membetuk semangat kerja sehingga meningkatkan kinerja, sehingga Universitas Muhammadiyah Jember harus meningkatkan rasa kepuasan kerja bagi tenaga kependidikan dengan cara pemberian gaji/imbalance yang sesuai, pemberian beban kerja yang sesuai, dan perlu adanya pemetaan karir tenaga kependidikan. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Rinny et al., (2020) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada penelitian ini diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan, (2) Persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan, (3) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Saran untuk penelitian selanjutnya perlu adanya pengembangan variabel penelitian dan objek penelitian, Universitas Muhammadiyah Jember perlu melakukan evaluasi dalam proses pengembangan sumber daya manusia terutama dalam penempatan tenaga kependidikan, pemetaan jenjang karir, serta perlu dibangun rasa empati antara pimpinan dan tenaga kependidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cendekia, D. E., & Ningsih, L. S. R. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Pendahuluan Perkembangan wisata edukasi yang telah ada semakin banyak tidak lepas dari keberhasilan pengelolaan didalamnya, keberhasilan dalam pengelolaan ini sangat dipengaruhi oleh sumbu. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3(1), 98–112.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Square Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd Edition)*. Universitas Diponegoro.
- Jang, J., & Juliana. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Generasi Milenial Di Industri Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi*, 4(1), 141–160.
- Kristanti, F. T., Prasetyo, A. P., Nurul, N., Putri, S., & Nadhirah, S. (2019). Komitmen Afektif pada Karyawan BPR ‘ ABC ’ di Garut; Analisis Pengaruh langsung dari Persepsi Dukungan Organisasi dan Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *ISEI Business and Management Review*, III(1), 7–15.
- Muizu, W. O. Z., Putri, N. A., & Soemaryani, I. (2019). the Influence of Organizational Support Perception on the Performance of Regional Development Organizations in Bandung City With the Top Support As a Moderated Variable. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Terapan*, 15(2), 108–116.
- Ramly, M., Alam, R., & Adress, E. (2020). leadership style, organizational culture and job satisfaction at employee performance keyword: Leadership style organizational culture job

satisfaction employee performance. *Point of View Research Management*, 1(3), 9–18.
<https://journal.accountingpointofview.id/index.php/povrema>

Rinny, P., Bohlen Purba, C., & Handiman, U. T. (2020). The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. *Www.Ijbmm.Com International Journal of Business Marketing and Management*, 5(2), 2456–4559. www.webometrics.info/Asia/Indonesia