

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, nampak sekali bahwa perubahan-perubahan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat telah menjadikan pendidikan sebagai aspek kehidupan yang paling penting. Terlebih lebih menghadapi era revolusi industri 4.0, peran pendidikan dipandang sebagai sesuatu yang dipercaya dan diandalkan dalam mempersiapkan manusia yang mampu menghadapi berbagai perubahan yang terjadi dengan cepat. Oleh karena itu pendidikan sebagai suatu bagian dari kehidupan masyarakat harus mengikuti dan menghadapi berbagai perubahan yang terjadi, serta menyikapinya dengan proaktif dan inovatif, sebab jika tidak demikian maka upaya mempersiapkan manusia dalam menghadapi perubahan tidak mungkin dapat dilaksanakan dengan efektif.

Perubahan-perubahan yang terjadi dimasyarakat tidak lepas dari perubahan sistem pendidikan. Kebutuhan belajar kini berubah, dengan munculnya era revolusi industri 4.0, maka tantangan pendidikan juga harus mengikuti kecakapan apa yang dituju dalam menyongsong pendidikan tinggi 4.0. Kompetensi sebagai basis capaian kurikulum pendidikan tinggi tak memadai lagi. Kompleksitas kehidupan dan lapangan kerja menuntut *multi skills* atau multi kompetensi. Kompetensi untuk memenuhi cetak biru profesi manusia dari definisi peran sosial atau profesi tertentu sudah harus bergeser ke arah pengembangan multi kompetensi.

Karakteristik pendidikan sebagai bagian dari kehidupan masyarakat, tidak dapat mengisolasi diri dari pengaruh lingkungan, baik itu lingkungan fisik maupun lingkungan sosial, baik dalam lingkup lokal, regional, nasional maupun lingkungan global. Pendidikan merupakan upaya untuk mempersiapkan manusia hidup di masyarakat, untuk itu berbagai perubahan harus diperhatikan dan diantisipasi melalui upaya memperbaiki proses pendidikan dan pembelajaran, sehingga outputnya mampu dan kompetitif dalam menghadapi berbagai hal yang terjadi dalam proses perubahan di masyarakat.

Berdasarkan hal tersebut, bagi para praktisi adalah suatu keharusan untuk selalu mencermati perubahan-perubahan yang terjadi agar dapat direspon dengan cerdas dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran. Dalam hal ini Inovasi Pendidikan menjadi semakin penting untuk terus dikaji, diaplikasikan dan dikomunikasikan pada seluruh unsur yang terlibat dalam pendidikan untuk menumbuhkan dan mengembangkan sikap inovatif di lingkungan pendidikan, karena tanpa inovasi yang signifikan, pendidikan hanya akan menghasilkan lulusan yang tidak mandiri, selalu tergantung pada pihak lain, untuk itu pendidikan harus digunakan sebagai inovasi nasional bagi pencapaian dan peningkatan kualitas *outcome* secara berkelanjutan dan tersistem agar unggulan kompetitif selalu dapat dipertahankan.

Salah satu komponen yang turut menentukan mutu lulusan pendidikan adalah peran pendidik yaitu guru dan dosen. Sebagaimana diamanatkan dalam UUD 1945 Pasal 31 ayat (3) yang berbunyi: "Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan

dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa," dan ayat (5) yang berbunyi: "Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.". Undang-Undang Guru dan Dosen juga lahir bertujuan untuk memperbaiki pendidikan nasional, baik secara kualitas maupun kuantitas, agar sumber daya manusia Indonesia bisa lebih beriman, kreatif, inovatif, produktif, serta berilmu pengetahuan luas demi meningkatkan kesejahteraan seluruh bangsa. Perbaikan mutu pendidikan nasional yang dimaksud meliputi, Sistem Pendidikan Nasional, Kualifikasi serta Kompetensi Guru dan Dosen, Standar Kurikulum yang digunakan, serta hal lainnya.

Pendidikan merupakan salah satu kunci keberhasilan bangsa Indonesia untuk dapat bersaing dan berdampingan dengan bangsa-bangsa lain di dunia, termasuk di dalamnya pendidikan tinggi yang dilaksanakan oleh perguruan tinggi. Hanya dengan pendidikan kita dapat bersanding dengan negara-negara maju, kita lihat negara tetangga kita, India, Pakistan dan Banglades yang telah mengukir nama ilmunya di dunia ilmu pengetahuan dan teknologi. Lulusan Perguruan Tinggi diharapkan mampu mengaktualisasikan kemampuan bersaing bangsa di segala aspek kehidupan manusia.

Pada sistem pendidikan tinggi terdapat Tri Darma perguruan tinggi, yaitu: pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Ketiga Tri Darma tersebut harus saling mendukung satu dengan lainnya, tidak boleh berjalan sendiri-sendiri. Tugas perguruan tinggi dimasa-masa yang akan datang

semakin strategis dan semakin kompleks permasalahannya, karena kualitas lulusan akan dipertaruhkan untuk memikat perhatian pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) di dunia pendidikan tinggi. Output lembaga pendidikan tinggi yang berkualitas akan senantiasa dibutuhkan oleh masyarakat banyak.

Bicara mengenai kualitas lulusan Perguruan Tinggi, tidak akan lepas dari peranan dosen yang mempunyai peran strategis untuk mencetak lulusan yang berkualitas, karena dosen secara langsung memegang peranan utama dalam proses belajar-mengajar, sehari-harinya mereka berupaya sekuat tenaganya untuk mentransfer ilmu pengetahuan kepada para mahasiswa.

Kemampuan intelektual seorang dosen harus *diupgrade* sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan teknologi dan kesenian, sehingga terhindar situasi dimana materi kuliah yang disampaikan dosen telah kedaluwarsa atau *out of dated*. Banyak cara untuk meningkatkan kemampuan dosen dalam meningkatkan kapasitas intelektualnya antara lain: diberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi, melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, mengikuti seminar nasional/internasional, menulis artikel ilmiah, menulis buku ajar, dan lain-lainnya.

Dosen sebagai tenaga pengajar idealnya memiliki kompetensi yang memadai dalam membimbing perkuliahan para mahasiswa. Akan tetapi kompetensi tanpa diiringi oleh kepuasan kerja seorang dosen akan mengakibatkan kurang semangatnya dosen dalam mengajar dengan demikian berdampak pada mutu pendidikan.

Mengingat tanggung jawab dosen yang begitu besar dan adanya keterbatasan yang dimiliki oleh dosen serta keterbatasan akan situasi dan kondisi yang diharapkan untuk diperoleh dari profesinya, maka kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting untuk mendorong produktivitas dan kinerja dosen. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Karena kepuasan kerja akan mempengaruhi perilaku kerja seperti disiplin, rajin, produktif, inovatif dan lain-lain. Dengan demikian kepuasan kerja memiliki hubungan dengan beberapa perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Peran dan kontribusi dosen pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKIS) di Kota Depok akan menentukan eksistensi keberadaan PTKIS tersebut. Munculnya fenomena yang terjadi pada dosen sebagai pendidik, bahwa pada umumnya terdapat kecenderungan dosen mengajar hanya rutinitas, tanpa adanya inovasi pengembangan berkelanjutan. Masih banyak dosen yang hadir di kampus sebatas pada jam mengajar. Sementara kewajiban sebagai dosen melaksanakan tri darma perguruan tinggi tidak tercapai. Hal ini mencerminkan kurang bertanggungjawab dosen terhadap pekerjaannya. Kejadian tersebut bisa jadi dikarenakan faktor faktor di lingkungan kampus PTKIS yang kurang mendukung, sehingga menjadi penyebab ketidakpuasan dalam menjalani profesinya. Ketidakpuasan dosen dosen yang terjadi akan menghambat kinerja dosen secara umum.

Kepuasan kerja dosen merupakan salah satu faktor penting dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas. Dosen merasa puas terhadap pekerjaannya akan melakukan tugasnya dengan baik, mutu pendidikan dan pembelajaran yang

diberikan oleh dosen kepada mahasiswanya akan memiliki kualitas yang baik, sehingga tujuan pendidikan dalam rangka menghasilkan lulusan yang berkualitas itu tercapai. Sebaliknya, jika kepuasan kerja dosen rendah, dosen akan cenderung bekerja seenaknya, akibatnya proses pembelajaran tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini akan mengakibatkan mahasiswa tidak mendapatkan pembelajaran yang kurang maksimal. Akibat lebih jauhnya mahasiswa akan menjadi lulusan yang kualitasnya tidak sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Fenomena yang ada, kepuasan kerja dosen menunjukkan tingkat kepuasan yang rendah. Hasil temuan di lapangan melalui penyebaran angket pada bulan Desember tahun 2018, terhadap 30 dosen PTKIS kota di Depok melalui pernyataan dengan indikator-indikator di antaranya; gaji dan upah yang diterima, kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, supervisi atasan, pekerjaannya itu sendiri. Hasil survei tersebut menunjukkan bahwa :

1. Terdapat 47% dosen yang merasa tidak puas terhadap gaji dan upah yang diterima, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya dosen yang merasa belum puas dalam hal gaji yang diterima dan kesepadanan antara gaji dosen dengan dosen lainnya.
2. Terdapat 36% dosen yang tidak puas dalam hal kesempatan promosi, khususnya mengenai lamanya waktu yang dibutuhkan dan perjuangan keras yang dibutuhkan untuk meraih promosi.
3. Terdapat 30% dosen yang tidak puas dalam hal hubungan dengan rekan kerja, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya dosen yang bermasalah

mengenai jalinan komunikasi antar dosen dan kemudahan dosen berinteraksi satu sama lain di lingkungan kampus.

4. Terdapat 43% dosen yang tidak puas mengenai supervisi atasan, dalam hal arahan pimpinan kepada dosen terhadap penjadwalan dan kurangnya pimpinan kampus dalam memotivasi dosen.
5. Terdapat 38% dosen yang tidak puas berkaitan dengan pekerjaan, khususnya perasaan tidak nyaman terhadap pekerjaannya, dosen menganggap pekerjaannya bukan hal yang tepat untuk mengembangkan karir.

Data tersebut menunjukkan masih minimnya kepuasan kerja dosen PTKIS khususnya di kota Depok. Apabila kondisi ini dibiarkan maka akan berdampak pada kinerja dosen, sehingga perlu segera dicarikan upaya-upaya yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja dosen.

Pada suatu organisasi, banyak faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Iklim organisasi merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja dosen. Iklim organisasi merupakan faktor internal organisasi, eksternal individu baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kepuasan dalam bekerja. Struktur organisasi yang jelas, disertai dengan paparan deskripsi kerja serta tanggung jawab tugas yang jelas akan menjadi pedoman kerja, kesempatan promosi lebih besar dan dapat direncanakan, sehingga dosen lebih merasa positif terhadap organisasinya. Suatu kondisi iklim organisasi dikatakan baik apabila dosen dapat melaksanakan kegiatan pembelajaran secara optimal, sehat, aman dan nyaman, sesuai dengan yang diharapkan dalam bekerja.

Selain iklim organisasi, faktor lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kepuasan kerja dosen. Kepemimpinan transformasional didefinisikan dan dipahami sebagai kepemimpinan yang mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlibat atau bagi seluruh organisasi untuk mencapai performa yang semakin tinggi. Pemimpin transformasional cenderung berusaha untuk memanusiakan manusia melalui berbagai cara seperti memotivasi dan memberdayakan fungsi dan peran karyawan untuk mengembangkan organisasi dan pengembangan diri menuju aktualisasi diri yang nyata.

Faktor selanjutnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal dosen dapat meningkatkan kepuasan kerja. Komunikasi interpersonal adalah penyampaian pesan dan pertukaran informasi, antar individu, bersifat langsung dan tatap muka, serta menghasilkan umpan balik sehingga pesan dapat dipahami. Komunikasi interpersonal menjalankan fungsi dalam mengatur hubungan anggota dalam suatu organisasi pendidikan, yaitu memberikan kontrol individu, motivasi individu, mengatur emosi dan menambah informasi. Komunikasi personal sesama dosen membuat suasana kerja menjadi lebih baik. Jika itu terwujud maka komunikasi interpersonal dosen semakin baik dan terjaga yang membuat kepuasan kerja meningkat.

Selain ketiga faktor diatas, faktor-faktor lainnya yang bisa meningkatkan dan mempengaruhi kepuasan kerja dosen antara lain budaya organisasi,

kepemimpinan suportif, keinovatifan, efektifitas manajemen, kecerdasan emosional, kepribadian dan kecerdasan spiritual.

Budaya organisasi, yaitu suatu sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sekumpulan makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi, semakin jelas karakteristik organisasi, semakin jelas dosen menjalankan tugasnya, sehingga bisa meningkatkan kepuasan kerja dosen.

Kepemimpinan suportif juga berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepemimpinan yaitu pemimpin yang bertindak sebagai teman, selalu bersedia menjelaskan mudah didekati dan menunjukkan diri sebagai orang sejati bagi bawahan. Jika dosen nyaman dengan gaya kepemimpinan suportif, maka bisa meningkatkan kepuasan kerja dosen.

Keinovatifan berhubungan dengan kepuasan kerja dosen. Keinovatifan adalah tingkat yang berkenaan dengan beberapa lama seseorang lebih dahulu dalam mengadopsi ide-ide baru dari konsep difusi inovasi dibandingkan yang lain. Jika dosen difasilitasi untuk selalu berinovasi, maka bisa meningkatkan kepuasan kerja dosen.

Efektivitas manajemen berhubungan dengan kepuasan kerja. Efektivitas menunjukkan kemampuan suatu organisasi dalam mencapai sasaran-sasaran akhir yang telah ditetapkan secara tepat. Manajemen kampus yang baik dapat memacu dosen untuk dilibatkan dalam mencapai tujuan, sehingga dosen merasa menjadi bagian dari organisasi, sehingga bisa meningkatkan kepuasan kerja dosen

Kecerdasan emosional berhubungan dengan kepuasan kerja. Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya. Dosen yang memiliki kecerdasan emosional maka bisa mengontrol dirinya dalam bekerja, sehingga membuat kepuasan kerja meningkat.

Kepribadian dosen berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepribadian merupakan keseluruhan sikap dan ekspresi, perasaan, temperamen, ciri khas serta perilaku seseorang. Institusi atau lembaga pendidikan harus terus berupaya agar kepribadian dosen lebih ke arah positif, karena kepribadian positif dosen bisa meningkatkan kepuasan kerja.

Kecerdasan Spiritual juga merupakan faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan jiwa yang membantu seseorang untuk mengembangkan dirinya secara utuh, melalui penciptaan kemungkinan untuk menerapkan nilai-nilai positif. Dosen yang memiliki kecerdasan spiritual selalu berpikir positif dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah dalam Kepuasan kerja Dosen :

1. Kurang kondusifnya iklim organisasi yang akan menjadikan suasana kerja menjadi kurang terjaga, dosen tidak akan optimal dapat bekerja, sehingga diduga berhubungan dengan kepuasan kerja dosen.

2. Lemahnya kepemimpinan transformasional PTKIS dapat membuat aktualisasi diri para karyawan dalam hal ini dosen tidak tercapai, sehingga berhubungan dengan kepuasan kerja dosen.
3. Kurangnya komunikasi interpersonal dosen dapat membuat suasana kerja sesama dosen menjadi buruk, sehingga berhubungan dengan kepuasan kerja dosen.
4. Budaya organisasi yang bermasalah akan membuat bingung dosen karena tidak adanya pedoman etik organisasi dan dosen tidak menjunjung tinggi nilai-nilai yang disepakati di institusi, sehingga berhubungan dengan kepuasan kerja dosen.
5. Gaya Kepemimpinan suportif yang belum diterapkan bisa membuat dosen merasa tidak nyaman dengan kepemimpinan, sehingga diduga berhubungan dengan kepuasan kerja dosen.
6. Kurang inovatifnya dosen menyebabkan tidak ada inovasi dalam melakukan pekerjaan yang menyebabkan monotonnya suatu aktivitas, sehingga berhubungan dengan kepuasan kerja dosen.
7. Efektivitas manajemen yang kurang akan membuat kontrol kerja dan kecakapan menjalankan pembelajaran akan terganggu, sehingga berhubungan dengan kepuasan kerja dosen.
8. Kurangnya kecerdasan emosional dosen akan mengganggu suasana kerja dan sulit bekerja sama dengan orang lain, sehingga dapat berhubungan dengan kepuasan kerja dosen.

9. Kepribadian dosen menentukan gerak maju kehidupan institusi dan lembaga. Kepribadian dosen yang negatif akan membuat lembaga lambat dalam menggerakkan sumber daya, sehingga berhubungan dengan kepuasan kerja dosen.
10. Tidak ditumbuhkannya kecerdasan spiritual dosen bisa membuat dosen berpikiran negatif terhadap institusi ataupun lembaga, sehingga berhubungan dengan kepuasan kerja dosen.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan identifikasi masalah bahwa masalah kepuasan kerja dosen terkait oleh banyak faktor. Selanjutnya agar penelitian dapat dilakukan secara insentif dan fokus maka perlu dilakukan pembahasan atau perumusan tujuan penelitian ini.

Secara spesifik dapat dirumuskan bahwa penelitian ini dibatasi pada masalah kepuasan kerja dosen (variabel terikat) dan variabel-variabel yang berhubungan dalam hal ini iklim organisasi, kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal (variabel bebas)

Unit analisis penelitian ini adalah dosen tetap yayasan di PTKIS di kota Depok, Jawa Barat. Fokus penelitian dibatasi variabel-variabel iklim organisasi, kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal sebagai variabel bebas, sementara kepuasan kerja dosen sebagai variabel terikat.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, “Apakah kepuasan kerja

dosen dapat ditingkatkan dengan penguatan iklim organisasi, kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal?''.

Adapun secara rinci maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja dosen?
2. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja dosen?
3. Apakah terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja dosen?
4. Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama dengan kepuasan kerja dosen?
5. Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama dengan kepuasan kerja dosen?
6. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama dengan kepuasan kerja dosen?
7. Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi, kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama dengan kepuasan kerja dosen?

D. Tujuan Penelitian.

Tujuan penelitian ini adalah menemukan upaya-upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dosen PTKIS di Kota Depok melalui penguatan iklim organisasi, kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal.

Upaya-upaya tersebut dilakukan melalui identifikasi tentang kekuatan-kekuatan :

1. Hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja dosen.
2. Hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja dosen.
3. Hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja dosen.
4. Hubungan antara iklim organisasi dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama dengan kepuasan kerja dosen.
5. Hubungan antara iklim organisasi dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama dengan kepuasan kerja dosen.
6. Hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama dengan kepuasan kerja dosen.
7. Hubungan antara iklim organisasi, kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama dengan kepuasan kerja dosen.

E. Kegunaan dan Kebaruan Penelitian

1. Aspek Teoretik

- a. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan, menambah khasanah pustaka yang dapat dijadikan bahan rujukan dalam rangka penelitian lanjutan.
- b. Dirumuskannya sintesis baru tentang variabel kepuasan kerja, iklim organisasi, kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal.
- c. Diharapkan dapat diformulasikan suatu teori, merubah atau menyempurnakan serta memperkuat suatu teori sebagai pembenaran dari pengembangan penelitian dan dunia ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang pendidikan yang berkaitan

dengan iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, komunikasi interpersonal serta kepuasan kerja.

d. Diharapkan hasil penelitian ini memberikan kontribusi pemikiran bagi para dosen untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui pengembangan iklim organisasi, kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal.

e. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan perbandingan antara teori dengan kenyataan tentang kajian iklim organisasi, kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal, serta kepuasan kerja.

f. Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional dan analisis SITOREM (*Scientific Identification Theory for Operational Research in Educational Management*) yang komprehensif dalam mengidentifikasi kekuatan-kekuatan hubungan antara variabel iklim organisasi dengan kepuasan kerja, variabel kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja, dan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja.

g. Penelitian ini menemukan upaya-upaya untuk mengatasi rendahnya kepuasan kerja dosen dengan melakukan *action plan* berupa pelatihan dan workshop untuk para dosen dan pimpinan mengenai pengembangan iklim organisasi, kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal.

2. Aspek Praktik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi untuk melakukan pembaharuan-pembaharuan pada pelaksanaan operasional pendidikan Tinggi Keagamaan Islam di Kota Depok, antara lain:

a. Untuk Dirjen Diktis Kemenag RI melalui Kopertais wilayah II Jawa Barat dan Banten selaku pengemban amanah dan tanggung jawab terhadap penyelenggaraan pendidikan Tinggi di lingkungan kota Depok, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan kajian serta kontribusi bagi pembaharuan-pembaharuan dalam pengambilan keputusan dan atau kebijakan-kebijakan terkait dengan upaya peningkatan kualitas pendidikan pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta.

b. Untuk Rektor/Ketua PTKIS dan Yayasan penyelenggara Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Swasta, penelitian ini diharapkan menyediakan informasi mengenai aspek-aspek iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, komunikasi interpersonal dan peningkatan kepuasan kerja, sebagai bahan masukan untuk menyusun rencana pengembangan dan pembaharuan di masing-masing kampus.

c. Untuk dosen PTKIS agar dapat meningkatkan kepuasan kerjanya sehingga dapat bekerja secara optimal dilingkungan kerjanya masing-masing sehingga menjadi lebih berkualitas dalam mencapai tujuan pendidikan.

d. Untuk pemerintah, khususnya instansi terkait agar dapat dijadikan rujukan dalam memandang persoalan menyangkut masalah kepuasan kerja dosen.