

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pendidik yang berpengaruh sangat penting pada dunia pendidikan Indonesia adalah dosen yang menjadi pengarah generasi muda kearah yang benar dan tepat. Dosen merupakan ujung tombak perguruan tinggi yang berperan penting untuk mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni untuk kemajuan bangsa.

Dosen yang berkualitas memiliki kehandalan dan sikap profesional yang tinggi sesuai bidangnya, motivasi, inovasi, disiplin kerja tinggi, ditunjang manajemen yang bagus, lingkungan fisik baik serta budaya organisasi yang baik. Nguni(2005) menyatakan bahwa pendidikan telah menjadi landasan dan pilar pembangunan sosial dan ekonomi pada negara-negara berkembang dan negara maju.

Secara umum pengertian tenaga pengajar atau dosen seperti yang dikemukakan Sisdiknas(2005) Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Kedudukan dosen sebagai tenaga profesional bukan hanya untuk meningkatkan martabat

tapi dosen sebagai agen pembelajaran, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.

Tugas utama dosen adalah melaksanakan Tri Dharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 sks dan paling banyak 16 sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademik. Sedangkan professor/guru besar adalah dosen dengan jabatan akademik tertinggi pada satuan pendidikan tinggi dan mempunyai tugas khusus menulis buku dan karya ilmiah serta menyebarkanluaskan gagasannya untuk mencerahkan masyarakat.

Pelaksanaan tugas utama Dosen perlu dievaluasi dan dilaporkan secara periodik. Kompetensi dosen menentukan kualitas pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi sebagaimana yang ditunjukkan dalam kegiatan profesional Dosen. Untuk menjamin pelaksanaan tugas dosen berjalan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dalam peraturan perundang undangan maka perlu dievaluasi setiap periode waktu yang ditentukan.

Tri Dharma Perguruan Tinggi adalah salah satu visi dari seluruh perguruan tinggi yang ada di Indonesia. Tri Dharma Perguruan Tinggi terdiri dari : pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, serta pengabdian kepada masyarakat. Tri Dharma Perguruan Tinggi merupakan salah satu tujuan pencapaian yang harus dilakukan oleh perguruan tinggi. Karena setiap perguruan tinggi haruslah melahirkan

orang-orang yang memiliki semangat juang yang tinggi, memiliki pemikiran-pemikiran yang kritis, kreatif, mandiri dan inovasi.

Dosen juga bertanggung jawab untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional dan berkewajiban untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional. Dosen juga harus turut mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu mengembangkan potensi peserta didik guna menjadi manusia beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif dan mandiri serta menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggungjawab.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dinyatakan bahwa guru dan dosen mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan sehingga, perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Dosen profesional harus memiliki kualifikasi pendidikan profesi dan kompetensi keilmuan, kemampuan berkomunikasi yang baik dengan peserta didik, berjiwa kreatif dan produktif, memiliki etos kerja dan komitmen yang tinggi terhadap profesi serta selalu aktualisasi pengembangan diri.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut dosen bisa beradaptasi padasemua perubahan termasuk harus terus meningkatkan kinerja. Hal ini juga yang menjadi latar belakang penulis

untuk mengambil penelitian tentang kinerja Dosen menjadi penelitian tesis yang penulis buat. Manajemen Sumber daya Manusia merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu organisasi/kelompok pekerja(Simamora, 2012).Dalam lembaga pendidikan perguruan tinggi, Dosen merupakan Sumber Daya Manusia yang berpengaruh besar bagi kelangsungan hidup Universitas dan mahasiswanya. Ketika manajemen pada lembaga pendidikan mulai berorientasi pada pembentukan budaya organisasi, berarti pula meletakkan aspek sumber daya manusia pada posisi strategis melalui para Dosen untuk mengamankan norma perilaku,nilai-nilai dan keyakinan bersama terhadap keberlangsungan lembaga pendidikan perguruan tinggi.

Keadaan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, secara bersamaan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu terhadap kinerja karyawan(Bimantoro, 2012). Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara *quality of work life* dan membina karyawan agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Pruijt, 2003). Lembaga pendidikan perguruan tinggi yang sukses memiliki Dosen yang melampaui tanggung jawab pada pekerjaan

formal dan bebas memberikan waktu dan energi mereka untuk berhasil dalam pekerjaan yang ditugaskan. Begitu penting sangat berpengaruhnya perilaku ini, para ahli organisasi menyarankan untuk selalu berkelanjutan melakukan penelitian tentang perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (Jahangir *et al.*,2004).

Dosen yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi untuk pekerjaannya dan dengan sendirinya akan merasa aman dan nyaman terhadap pekerjaannya. OCB berorientasi pada perilaku dan dari perilaku tersebut diharapkan akan mencerminkan pada nilai-nilai yang dihayati. Kemampuan individual seorang Dosen bertingkah laku sesuai budaya yang dibentuk oleh lembaga pendidikan, bertanggungjawab menyelesaikan tugas dengan baik, kemampuan komunikasi yang baik dengan teman sejawat, serta adanya lingkungan kerja yang menyenangkan berpengaruh pada kinerja Dosen. Hal-hal tersebut jika selalu berkesinambungan maka akan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik sehingga meningkatkan kinerja Dosen.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini bermaksud mengungkap bagaimana kinerja dosen Universitas PGRI Palangkaraya dan sejauh mana faktor budaya organisasi dan *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja dosen Universitas PGRI Palangkaraya.

1.2 Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penulisan penelitian ini adalah pengaruh budaya organisasi dan *quality of work life* (QWL) terhadap kinerja dosen dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel intervening.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan di atas, maka perumusalahan masalah dalam penelitian ini, yaitu mencakup :

- a. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Dosen Universitas PGRI Palangkaraya
- b. Apakah terdapat pengaruh *quality of work life*(QWL) terhadap kinerja Dosen Universitas PGRI Palangkaraya
- c. Apakah terdapat pengaruh budaya organbisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Dosen Universitas PGRI Palangkaraya
- d. Apakah terdapat pengaruh *quality of work life* (QWL) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Dosen Universitas PGRI Palangkaraya
- e. Apakaha terdapat pengaruh *organizational citizenshipbehavior* (OCB) terhadap kinerja Dosen Universitas PGRI Palangkaraya

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

- a. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Dosen Universitas PGRI Palangkaraya.
- b. Menguji dan menganalisis pengaruh *quality of work life* (QWL) terhadap kinerja Dosen Universitas PGRI Palangkaraya.
- c. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Dosen Universitas PGRI Palangkaraya.
- d. Menguji dan menganalisis pengaruh *quality of work life* (QWL) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Dosen Universitas PGRI Palangkaraya.
- e. Menguji dan menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja Dosen Universitas PGRI Palangkaraya.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terutama :

- a. Memberi masukan bagi pimpinan Universitas PGRI Palangkaraya dalam rangka memotivasi dan menciptakan budaya organisasi yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerja dosen.

- b. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan khasanah ilmu pengetahuan, artinya dapat memperkuat teori-teori tentang kualitas lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja maupun untuk merespon penelitian terdahulu.
- c. Menambah dan memperluas pengetahuan dan pengalaman peneliti dalam bidang manajemen personalia khususnya mengenai topik QWL (*quality of work life*), OCB (*organizational citizenship behavior*), budaya organisasi dan kinerja dosen.
- d. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya bagi penulis lain, diharapkan dapat menjadi acuan dan pengetahuan untuk penelitian-penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia terutama berkaitan dengan kinerja Dosen.