

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya harus dikelola secara benar pada organisasi manapun merupakan Sumber Daya Manusia (SDM). Manajemen sumber daya manusia adalah segmen dari manajemen keorganisasian yang berfokus diri dalam komponen sumber daya manusia. Olehnya itu, unsur sumber daya manusia menjadi faktor utama yang harus diterapkan oleh organisasi sesuai dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi oleh organisasi agar menjawab masing-masing sanggahan yang ada. Dengan demikian, cara agar mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas adalah kunci utama bagi organisasi. (Maryudin, 2019).

Sumber daya manusia merupakan bagian yang fundamental dan menentukan. Organisasi maupun pegawai adalah suatu kesatuan yang mempunyai keterkaitan yang sama. Artinya, dalam satu sisi, pegawai harus menata kerangka alur kebutuhan organisasi. Disisi lain, aktivitas organisasi harus lebih mencermati keperluan serta keinginan yang diimpikan pegawai. Persyaratan profesi baru harus dipahami dan dibuka secara transparab bagi semua pekerja, sehingga bisa melakukan perubahan perilaku, sehingga perubahan ini harus sebanding melalui tujuan organisasi. Olehnya itu, semua menejer harus melakukan pengukuhan untuk satu transformasi yang bermanfaat untuk semua organisasi. (Poluakan, 2016).

Perkembangan zaman yang sering berubah-ubah, dari waktu ke waktu ibarat menuntut para tenaga pendidik untuk lebih cakap untuk mengembangkan potensi yang ada pada organisasi atau perguruan tinggi, dosen dengan kata lain, tenaga pendidik harusnya lebih cerdas untuk melakukan pengembangan organisasi biar tetap bersaing dengan perguruan tinggi lainnya.

Perlu diketahui bahwa, pengembangan perguruan tinggi bertujuan untuk meningkatkan efektivitas perguruan tinggi yang berkualitas. Sehingga, sasaran utamanya dari pengembangan perguruan tinggi merupakan tenaga pendidik itu sendiri. Pengembangan perguruan tinggi dilakukan yang bertujuan untuk membentuk mental dan sikap para dosen dalam berinteraksi dengan sesama dosen lainnya, sehingga terbentuk kelompok kerja yang mampu diharapkan dari organisasi tersebut.

Mengembangkan perguruan tinggi dibutuhkan tenaga pendidik (dosen) yang mempunyai kapasitas dan kapabilitas berdasarkan pada keinginan. Hal ini dilaksanakan bagi tata kelola supaya tujuan perguruan tinggi setara dengan apa yang diinginkan. Rachmawati: 2013, menyatakan, manajemen SDM untuk perusahaan maupun organisasi adalah suatu hal yang sangat penting untuk melakukan pengelolaan SDM secara benar, hingga akan mendapatkan output yang baik pula pada perusahaan. (Tachyan et al., 2018). Menyatakan bahwa, untuk terlaksananya tujuan perusahaan jangan terlalu berharap ke peralatan moderen, namun justru faktor manusialah yang berdampak pada profesi disetiap karyawan.

Faktor kinerja yang menetapkan arah perguruan tinggi yang baik merupakan kinerja dosen. Peran tenaga pendidik (dosen) sangatlah esensial pada pendidikan, mengingat karena diperlukan tenaga pendidik yang memiliki kewajiban organisasional yang tinggi. Komitmen organisasional hadir jika ada rasa tentang pengembangan organisasinya. Meningkatkan kinerja, peran tenaga pendidik harus selalu menjalankan tridharma perguruan tinggi, yaitu kombinasi dalam profesi pendidikan ataupun pengajaran, profesi penelitian ataupun yang berjalanan dengan pengabdian kepada masyarakat sudah menjadi sebuah ultimatum yang harus terbentuk tenaga pendidik yang memiliki komitmen tinggi, dan sadar menjadi bagian pada organisasi, sehingga dengan tanpa pamrih mereka akan mengabdikan sepenuh hati dan akan meningkatkan kinerja untuk tercapai visi perguruan tinggi. (Deviastri et.al 2018). Hal ini juga mendasari terkait dengan visi perguruan tinggi yang menyatakan bahwa. Maju dalam pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni bidang ekonomi dan bisnis berbasis kepulauan dan kemajemukan pada tahun 2029.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Khairun (FEB-UNKHAIR). FEB memiliki tiga Program Studi yakni, Ekonomi Pembangunan, Manajemen, dan Akuntansi. Berdasarkan data awal yang diperoleh oleh peneliti dari Kasubag Umum dan Kepegawaian Fakultas Ekonomi dan Bisnis memiliki jumlah dosen sebanyak 89 orang berdasarkan tabel berikut.

**Tabel 1. 1**

**Jabatan Fungsional Dosen di Lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

<b>No</b>	<b>Jenjang Akademik</b>	<b>Jumlah</b>
1	Asisten Ahli	17
2	Lektor	47
3	Lektor Kepala	22
4	Guru Besar	3
<b>JUMLAH</b>		<b>89</b>

Sumber: Kasubag Umum dan Kepegawaian FEB-UNKHAIR 2021

Komitmen organisasional sudah menjadi sumber nilai keunggulan untuk satu instansi pendidikan tinggi. Perlu untuk dipikirkan oleh instansi pendidikan tinggi, yang merupakan organisasi yang fungsionalnya sangat mengunggulkan sumber daya manusia, agar menumbuhkan mutu pendidikan. Komitmen organisasional merupakan satu tekad yang kuat untuk membentuk karir dalam organisasi, suatu harapan untuk menuju semua upaya mengatasmakan instansi.

Pengebangan komitmen organisasional ditetapkan melalui rasa percaya kepada semua tim kerja terhadap organisasi secara menyeluruh, sehingga jika rasa percaya tinggi, maka akan berpengaruh pula pada eskalasi komitmen organisasional. Komitmen organisasional bisa dapat dipastikan sejauh mana pengembangan organisasi dilaksanakab. Jika pengembangan organisasi dilaksanakan dengan cara terstruktur, alkisah berpengaruh pada keyakinan dan eskalasi komitmen sehingga mampu meningkatkan kinerja.

Sesuai hasil pengamatan kinerja dosen di lingkungan FEB-UNKHAIR, kinerja dosen bisa diukur berdasarkan Tridharma Perguruan Tinggi, yakni pengajaran,

penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat. Eksepsi daripada Tridharma Perguruan Tinggi, serta ditinjau berdasarkan sudut pandang pelayanan, untuk akademik, ataupun nonakademik. Ditinjau pada sudut pandang bidang pengajaran di FEB-UNKHAIR tidaklah masalah. Ditinjau pada sudut pandang penelitian juga tidaklah masalah. Namun jika ditinjau pada sudut pandang publikasi maupun pengabdian kepada masyarakat masih relatif rendah. Berdasarkan data dari sebagian penelitian dan pengabdian kepada masyarakat di FEB-UNKHAIR, jumlah peneliti selama 3 tahun terakhir sebagai berikut.

**Tabel 1. 2**

**Jumlah Proposal Penelitian Dosen di FEB-UNKHAIR (2018-2020)**

Tahun	Penelitian Internal	Penelitian Eksternal	Jumlah
2018	33	-	33
2019	30	-	30
2020	15	-	15

Sumber : Kasubag Umum dan Kepegawaian FEB-UNKHAIR (2021)

Berdasarkan tabel 1.2, jumlah proposal penelitian di FEB-UNKHAIR sudah ada peningkatan, tetapi jika membandingkan sesuai jumlah dosen yang ada masih relatif kecil, jika ditinjau pada jumlah proposal penelitian secara eksternal. Sedangkan untuk penelitian mandiri dan sumber data lainya belum ada data yang pasti. Begitu juga jika ditinjau dalam sudut pandang pengabdian kepada masyarakat, untuk yang bersumber pada internal FEB-UNKHAIR ataupun eksternal jumlahnya relatif rendah. Berdasarkan data pada Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) FEB-UNKHAIR, dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 1. 3**

**Jumlah Proposal Pegabdian kepada Masyarakat di FEB-UNKHAIR (2018-2020)**

Tahun	P2M Internal	P2M Eksternal	Jumlah
2018	-	-	
2019	-	-	
2020	15	-	15

Sumber : Kasubag Umum dan Kepegawaian FEB-UNKHAIR (2021)

Berdasarkan tabel 1.3, jumlah P2M jika dibandingkan jumlah dosen yang ada masih relatif sedikit. Banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dosen. Faktor-faktor tersebut bisa dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor internal maupun eksternal. Berdasarkan deskripsi terkandung di atas, bahwa pembahasan utama pada penelitian ini ialah bagaimana cara mengembangkan kinerja dosen di FEB-UNKHAIR.

Berdasarkan hasil temuan pada penelitian sebelumnya oleh Deviastri et.al., (2018) dengan judul Pengaruh pengembangan organisasi terhadap kinerja dosen melalui rasa percaya dan komitmen organisasional (studi empiris pada Universitas Yarsi) dimana pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa, 1). Pengembangan organisasi dan rasa percaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional serta kinerja dosen 2). Rasa percaya memediasi pengaruh pengembangan organisasi terhadap komitmen organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Fahiem dan Gilang, (2020) dengan judul penelitian Pengaruh pengembangan organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Dirgantara Indonesia Persero. Hasil menunjukkan, Pengembangan Organisasi dan

Kinerja Karyawan PT. DI Bandung sudah dalam kategori baik dengan nilai skor presentase sebesar 80,2% serta 80,5%.

Penelitian yang dilakukan oleh Nisyak (2019) dengan judul penelitian menunjukkan bahwa variabel *Strenght* (X1), variabel weaknes (X2), variabel Opportunity, variabel Threat dan analisis swot dinyarakan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan organisasi (Y) dengan p value masing-masin 0.000 serta nilai presentase setiap variabel adalah 0.536, 0.604, 0.644, serta 0.567.

Berdasarkan kajian teoritis dan empiris di atas, maka peneliti ingin meneliti tentang **“Pengaruh Pengembangan Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Khairun)”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas yang bersumber dari fenomena organisasi bahwa, rumusan masalah adalah bagaimana cara meningkatkan kinerja disen di FEB – UNKHAIR.

1. Apakah pengembangan organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen di FEB–UNKHAIR?
2. Apakah pengembangan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional dosen di FEB - UNKHAIR?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja dosen di FEB - UNKHAIR?
4. Apakah komitmen organisasional dapat memediasi pengembangan organisasi terhadap kinerja dosen di FEB – UNKHAIR?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan untuk penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengembangan organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen di FEB – UNKHAIR?
2. Untuk mengetahui pengembangan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional dosen di FEB - UNKHAIR?
3. Untuk mengetahui kinerja dosen berpengaruh terhadap komitmen organisasional di FEB - UNKHAIR?
4. Untuk mengetahui komitmen organisasional dapat memediasi pengembangan organisasi terhadap kinerja dosen di FEB – UNKHAIR?

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini menggambarkan manfaat yang diperoleh setelah penelitian tersebut dilakukan bagi obyek yang diteliti, bagi penelitian, bagi ilmu pengetahuan maupun bagi pihak yang terkait.

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Teori kontigensi sebelumnya dikembangkan oleh Fred Fiedler pada tahun 1967 yang menerangkan bahwa, kelompok lembaga pemerintah yang baik tergantung dengan kemiripan antara pembawaan seorang pemimpin bersama bawahannya dengan sejauh mana kondisi di atas melahirkan kekang serta kekuasaan terhadap pemimpin tersebut (Anatan, 2011: 119). Cara persimpangan sesuai dengan input kelompok bagai perilaku atasan ataupun kelompok bawahan

serta perilaku tanggungjawab, juga beberapa hasil personal serta kelompok bagai kepuasan, stres dan profesi. Bentuk probabilitas perlu memeriksa sistem yang terjadi, yang mengubah petunjuk ke hasil (Jaluanto, 2010: 50). Sriwidharmanely et al. (2013: 44) mengemukakan bahwa, filosofi probabilitas menerangkan profesi kelompok dalam sistem tekad, baik atasan, serta seberapa atasan mempunyai kekang serta kekuasaan pada situasi tertentu (Tecnológico, 2018)

Menurut (Arfandi & Muhammad Ihwan, 2020) dalam artikelnya yang menjelaskan bahwa model kepemimpinan kontigensi adalah salah satu kepemimpinan yang efektif, bilamana ada persamaan antara gaya pemimpin dengan situasi tertentu yang dimana kepemimpinan itu dilakukan (Arfandi & Ihwan, 2020). Sedangkan menurut (Jaluanto.SPT, SE, 2016) menjelaskan bahwa model kepemimpinan kontigensi adalah teori kepemimpinan yang mengarah pada perilaku individu seorang atasan yang tidak akan lepas pada pengaruh budaya setempat atau tempat ia dibesarkan. (Jaluanto, 2016). Menyatakan bahwa agar. Hasil penelitian ini diinginkan bisa meninggalkan informasi bagi pimpinan fakultas atas pengaruh pengembangan organisasi terhadap kinerja dosen dengan komitmen organisasional.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis diharapkan menjadi masukan dalam mengembangkan atau meningkatkan kinerja dosen terutama pada bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.