

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam pengelolaan suatu organisasi atau instansi (Rofiq dan hasan, 2021). Dalam mencapai tujuan suatu organisasi membutuhkan SDM sebagai pengelola sistem. Era globalisasi memberikan sejumlah tantangan terkait dengan manajemen SDM. Setiap organisasi dituntut memiliki SDM yang berkualitas dan memiliki daya saing tinggi agar menjadi energi untuk bersaing dengan kompetitornya di tengah arus perubahan yang semakin dinamis (Hanum, 2020).

SDM merupakan aset terpenting untuk mengetahui keberhasilan pelaksanaan kegiatan instansi. Berhasil tidaknya kegiatan organisasi dalam instansi tergantung pada komponen dasarnya, yaitu kontribusi dosen dalam mencapai tujuan instansi (Zulkarnaen *et al.*, 2020). Setiap dosen memiliki tanggung jawab yang harus dijalankan dengan sebaik-baiknya untuk mendapatkan hasil kerja atau kinerja yang maksimal dalam setiap pekerjaan (Achmad & Pongtuluran, 2019).

Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik yaitu salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas SDM yang baik pula. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas

penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja dosen bersangkutan (Sartika & Khair, 2022).

Kinerja dosen merupakan bagian dari proses yang dijalankan dosen melalui presentasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja dan unjuk kerja. Kinerja juga merupakan hal yang dapat diukur melalui evaluasi atau penilaian kinerja. Kinerja atau *peformance* dapat diartikan sebagai presentasi kerja, pelaksanaan, pencapaian kerja, hasil kerja dan unjuk kerja. Pentingnya kinerja dosen yang professional adalah pengelola pendidikan dan pengajaran untuk terus berbenah dengan seiring tuntutan kebutuhan masyarakat yang mendambakan pendidikan yang berkualitas yang mana akan berpengaruh pada mutu para lulusan mahasiswa itu sendiri (Manengkey *et al.*, 2023). Dosen sebagai ujung tombak Perguruan Tinggi adalah seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dosen adalah pendidik profesional dari ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat (Widiatmaja, 2019).

Kompetensi merupakan suatu keahlian serta kemampuan yang ada pada diri individu dan didorong oleh tindakan bekerja yang disebabkan kewajiban dalam pekerjaan (Wahyuni, 2019). Kompetensi merupakan gambaran hakekat kualitatif dan perilaku dosen yang tampak sangat berarti, kompetensi menjadi tuntutan mutlak pada tugas dan tanggung jawab yang menjadi keterampilan dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan seseorang. Dengan menyimak makna

kompetensi maka dapat dimaklumi jika kompetensi itu dipandang sebagai pilarnya atau teras kinerja dari suatu pekerjaan (Novita, 2020). Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, ketrampilan, dan kemampuan. Pandangan ahli menjelaskan bahwa kompetensi identik dengan seseorang yang memiliki tingkat kinerja yang lebih baik, lebih konsisten dan lebih efektif jika dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata-rata bahkan tidak memiliki kompetensi sama sekali dalam melakukan pekerjaannya (Maishani, 2023).

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja dosen karena seorang akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila dituntut oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila dosen dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Keadaan lingkungan yang kurang baik juga dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Tersedianya lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan bagi seseorang, peran dosen sebagai tenaga pendidik dalam melakukan kegiatan dosen harus dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja, sehingga dapat berkonsentrasi penuh dalam meningkatkan kinerja (Kitta *et al.*, 2023).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang

melekat diri seseorang sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja dosen (Anton dan Astri, 2022). Keberadaan lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan kontribusi yang positif bagi terselenggaranya berbagai aktivitas kerja dengan mudah, sehingga dapat mempertahankan keseimbangan fasilitas yang dijalankan instansi (Astuti & Riskinawati, 2018).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi, badan atau organisasi dan norma sosial yang berlaku. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas dosen mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan instansi (Jufrizen dan Fadilla, 2021). Sedangkan disiplin adalah upaya organisasi untuk memperbaiki perilaku yang tidak pantas. Disiplin merupakan tindakan korektif yang terjadi ketika kode etik tidak diikuti. Tujuan akhir dari disiplin adalah mengubah perilaku dan membantu individu menjadi anggota tim yang berkontribusi (Mutttaqijnn, 2021).

Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) merupakan Fakultas yang berada pada Universitas Khairun. Universitas Khairun merupakan salah satu organisasi atau lembaga pendidikan tinggi yang statusnya adalah Perguruan Tinggi Negeri (PTN) yang ada di Maluku Utara, dengan total fakultas delapan fakultas dan satu pasca sarjana. FEB memiliki tiga program studi yaitu program studi ekonomi pembangunan, manajemen dan akuntansi, menurut pengamatan peneliti yang menjadi objek utama yaitu terkait dengan pengelolaan SDM untuk tujuan yang telah ditetapkan dan di arsipkan pada visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi. Dosen adalah aset bangsa, dosen adalah ujung tombak peradaban, oleh karena itu untuk meningkatkan pemenuhan visi, misi, tujuan dan sasaran civitas

akademika baik secara individu ataupun secara organisasi harus meningkatkan kinerja agar mendapatkan hasil sesuai harapan.

Mengacu pada Tridarma Perguruan Tinggi dosen dituntut bagaimana mestinya dapat menjawab semua problematika yang terjadi baik secara internal maupun eksternal, untuk itu Tridarma Perguruan Tinggi harus dimaknai dengan sebaik-baiknya. Dalam penelitian ini berfokus pada tenaga pendidik (dosen) yang menjadi urgensi dari tahun ke tahun adalah kinerja dosen sehingga ini memiliki penilaian tersendiri bagi mahasiswa untuk menjadikan dosen tersebut sebagai motivasi dan dukungannya untuk meningkatkan kualitas diri pada pendidikan strata S1.

Tabel 1. 1 Beban Kinerja Dosen FEB – Universitas Khairun (2019-2022)

Tahun	Memenuhi	Belum Memenuhi	Tidak Memenuhi	Jumlah
2019	-	-	-	-
2019	50	-	28	78
2020	57	-	11	68
2020	57	-	11	68
2021	56	4	11	71
2021	56	4	11	71
2022	56	7	11	74
2022	56	4	16	74

Sumber: Kepala Lembaga Pengembangan Dan Pendidikan Penjaminan Mutu (Lp3M) Universitas Khairun Ternate.

Dosen merupakan ujung tombak peradaban dan dosen memiliki tanggung jawab penuh dalam memenuhi Tri Dharma Perguruan Tinggi (pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat). Hasil pengamatan dan observasi peneliti selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis beberapa dosen yang masih lalai dalam memenuhi tugasnya terutama persoalan pendidikan dan pengajaran kepada mahasiswa yang dimana tidak bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, misalnya kelalaian dalam mengajar, tidak disiplin waktu, ketidak konsistensi dalam membuat aturan yang di tetapkan. Maka

hal ini menjadikan objek bagi peneliti untuk meneliti terkait dengan kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Berdasarkan pada tabel 1.1, beban kinerja dosen (BKD) dan pengamatan dilapangan oleh peneliti di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di atas telah mampu menjelaskan bahwa kinerja dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis terbilang relatif kecil dan tidak mengalami perubahan yang searah dengan visi dan misi universitas khairun.

Disiplin kerja sudah menjadi sumber nilai keunggulan untuk satu instansi pendidikan tinggi. Perlu untuk dipikirkan oleh instansi pendidikan tinggi, yang merupakan organisasi fungsionalnya sangat mengunggulkan SDM, agar menumbuhkan mutu pendidikan. Disiplin kerja merupakan satu sikap mental dengan sadar dan mematuhi aturan atau larangan yang telah ditetapkan oleh organisasi, suatu harapan untuk menuju semua upaya mengatasmakan instansi.

Disiplin kerja harus ditingkatkan melalui rasa percaya pada diri sendiri dan kepada semua tim kerja terhadap organisasi secara menyeluruh, sehingga jika rasa percaya tinggi, maka akan berpengaruh pula pada disiplin kerja. Disiplin kerja bisa dapat dipastikan memenuhi dan meningkatkan kinerja dosen pada instansi. Jika disiplin kerja dilaksanakan dengan cara terstruktur dan sesuai prosedur maka dapat meningkatkan kinerja dosen, kunci disiplin kerja adalah taat dan patuh pada aturan.

Disiplin kerja merupakan salah satu variabel yang sangat berperan penting pada penelitian ini dikarenakan disiplin kerja dijadikan variabel penghubung atau variabel *intervening*. Disiplin kerja adalah bentuk tanggung jawab pada diri sendiri terhadap semua bentuk tindakan yang dilakukan dengan kesadaran

dalam mengikuti aturan yang ditetapkan, maka disiplin kerja menjadi variabel yang sangat penting terhadap dua variabel eksogen (kompetensi dan lingkungan kerja) dan variabel endogen (kinerja dosen). Peran disiplin kerja ialah untuk menganalisis kemampuan (kompetensi) dengan kemampuan yang dimiliki dapat meningkatkan kinerja dosen melalui disiplin kerja, hal yang sama akan memberikan manfaat baik, dengan meningkatkan disiplin kerja akan berdampak pada lingkungan kerja yang menjadi tenang, aman dan nyaman saat bekerja dan dapat meningkatkan kinerja dosen dan mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan oleh instansi.

Berdasarkan hasil temuan penelitian sebelumnya (*research gap*) pada kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen disiplin kerja sebagai variabel *intervening*. Kompetensi terhadap kinerja dosen oleh, Darwis *et al.* (2019); Siagian (2022) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, namun berbeda dengan hasil penelitian oleh Asih (2023); Zulpriyadi dan Daud (2022); Rosmaini dan Tanjung (2019) menyatakan kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Lingkungan kerja terhadap kinerja dosen, oleh Prakoso *et al.* (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Denok *et al.* (2020); Kitta *et al.* (2023); Man *et al.* (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, namun berbeda dengan hasil penelitian Harling *et al.* (2018); Warongan *et al.* (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Disiplin kerja terhadap kinerja dosen, oleh Putra *et al.* (2023); Dahlan *et al.* (2022); Inez dan Alnisa (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, namun berbeda dengan hasil penelitian Ansar (2021); Mahmud *et al.* (2022); menyatakan bahwa kompetensi dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, Kurniawan *et al.* (2019); Muna *et al.* (2022); menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan *et al.* (2020) menyatakan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, Hidayat *et al.* (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, Kusumawati *et al.* (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Penelitian ini dilakukan oleh Anam *et al.* (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja *mengintervening* kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Kusmawati (2023); Ali (2023); menyatakan bahwa Disiplin kerja *mengintervening* lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian di atas telah adanya inkonsistensi dalam penelitian ini maka penulis tertarik untuk meneliti tentang pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel *Intervening*.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka rumusan masalahnya ialah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen ?
3. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen ?
6. Apakah disiplin kerja *intervening* kompetensi terhadap kinerja dosen ?
7. Apakah disiplin kerja *intervening* lingkungan kerja terhadap kinerja dosen ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas maka tujuan penelitiannya ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.
3. Untuk mengetahui kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

4. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
5. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.
6. Untuk mengetahui disiplin kerja *intervening* kompetensi terhadap kinerja dosen.
7. Untuk mengetahui disiplin kerja *intervening* lingkungan kerja terhadap kinerja dosen.

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. Manfaat bagi akademis: Dapat berguna untuk meningkatkan wawasan dan kesadaran serta mendalami kinerja terutama yang berhubungan dengan Manajemen (SDM) tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dosen.
2. Manfaat bagi praktis: Bagi FEB diharapkan menjadi masukan dalam mengembangkan atau meningkatkan mutu kinerja dosen.
3. Manfaat bagi pihak lain: Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru pada penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan organisasi atau instansi lain dalam meningkatkan kinerja dosen atau pegawai