

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia kini semakin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan instansi, oleh karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang vital sebuah instansi. Pembangunan dalam bidang pendidikan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sebab keberhasilan dunia pendidikan sebagai faktor penentu dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional pada bidang pendidikan yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Perguruan tinggi termasuk perangkat pembangunan, jika kemajuan sebuah negara ditunjang oleh pendidikan maka orang kedua setelah pemerintah yang bertanggung jawab terhadap mutu dan kualitas sumber daya manusia adalah tenaga pengajar baik itu guru maupun dosen. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia nomor 3 Tahun 2020 Pasal 1 tentang Standart Nasional Pendidikan Tinggi, Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Bedasarkan kenyataan dosen memiliki kemampuan intelektual, profesional, pribadi, dan sosial, setiap pembuatan keputusan yang menyangkut misi pengembangan perguruan tinggi haruslah melibatkan dosen sepenuhnya. Sebagai seorang pengajar, peran dosen juga meliputi sebagai peneliti dan penyebar informasi, dengan begitu kinerja dosen juga ditentukan dari banyaknya makalah yang dipresentasikan dalam seminar, penulisan artikel dalam jurnal ilmiah dan penyusunan buku yang berkualitas. Meningkatnya jumlah publikasi pada jurnal nasional dan internasional bereputasi akan menunjang Indonesia mampu bersaing dengan negara lain. Pada saat ini jumlah publikasi internasional Indonesia masih berada dibawah publikasi negara maju, bahkan masih berada dibawah Malaysia dan Singapura.

Menjalankan tugas dan fungsinya maka seorang dosen harus memiliki kinerja yang tinggi, kewajiban dosen erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor Pendidikan, oleh karena itu diperlukan upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja dosen untuk menjadi tenaga profesional. Memiliki kinerja yang baik adalah keinginan setiap instansi, jika tercipta kinerja yang baik maka akan menghasilkan hubungan yang berkesinambungan, dan suasana kerja yang baik dalam mencapai tujuan. Semua dosen dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi karena jika kinerja dosen tinggi maka akan berpengaruh baik pada perguruan tinggi, maka akan berdampak juga pada kualitas kelulusan yang dihasilkan.

Kinerja dosen akan berpengaruh dengan banyak hal, dalam upaya peningkatannya ada banyak faktor yang mempengaruhi, akan tetapi karena

keterbatasan waktu, biaya dan kemampuan dengan begitu penelitian ini hanya mengkaji beberapa faktor diantaranya pemberian *reward*, budaya organisasi dan kompetensi dosen. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk organisasi atau instansi pemerintah untuk menjaga dan memelihara kinerja sumber daya manusia yang dimiliki yaitu dengan cara pemberian *reward*. Penghargaan sangat erat hubungannya dengan memotivasi karyawan agar mencapai kinerja yang tinggi. tak terkecuali pada karyawan yang bergerak pada lembaga pendidikan dan non pendidikan. Menurut Ratna Wijayanti (2019) dalam penelitiannya menyatakan *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen. Persaingan lembaga pendidikan maupun non pendidikan semakin hari semakin ketat membuat persaingan semakin tajam sehingga setiap lembaga dituntut untuk memiliki strategi dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

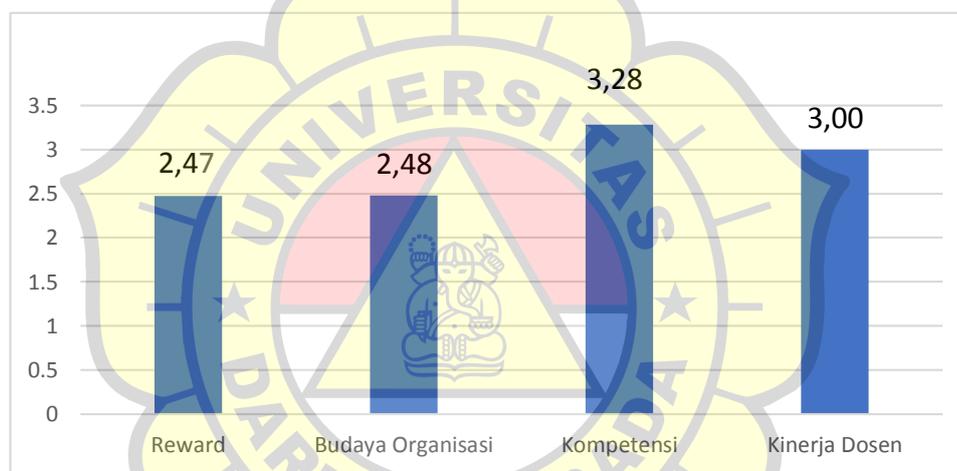
Menurut Robbin (2017) menjelaskan budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Dalam hal ini budaya organisasi bisa dikatakan sebagai budaya perguruan tinggi, karena perguruan tinggi juga merupakan organisasi yang memiliki tujuan dan aturan-aturan yang ditaati bersama oleh para anggotanya. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Faya (2020:9) disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja dosen, artinya bahwa semakin tinggi dan baik budaya organisasi di universitas maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh dosen universitas tersebut, Kemudian berdasarkan penelitiannya juga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan

antara kompetensi dosen dengan kinerja dosen, artinya bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang dosen, maka akan semakin tinggi dan baik kinerja yang ditunjukkan oleh dosen tersebut. Menurut Undang-Undang Dasar Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 Tentang Guru dan Dosen, menjelaskan empat kompetensi yang terintegrasi dalam kinerja dosen adalah kompetensi sosial, kompetensi pribadi, kompetensi pedagogik, dan kompetensi profesional.

Penelitian ini dilakukan di Politeknik STIA LAN Bandung yang merupakan pendidikan tinggi yang berada dibawah Lembaga Administrasi Negara. Keberadaan Politeknik STIA LAN diatur oleh surat keputusan kepala LAN No.557/IV/A.2/1973 tanggal 30 Agustus 1973. Politeknik STIA LAN Bandung mempunyai peran yang berbeda dengan pendidikan tinggi lainnya. Politeknik STIA LAN Bandung mempunyai peran strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di pemerintahan. Didalam sekolah tinggi atau universitas dosen merupakan sebagai salah satu kunci keberhasilan untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi tersebut. Kinerja dikatakan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standart yang telah ditetapkan. Menurut hasil wawancara dengan Sub Koordinator Sumber Daya Manusia menjelaskan dalam laporan akhir kinerja pegawai pada periode sebelumnya selalu mencantumkan permasalahan yang sama yaitu penyelenggaraan penelitian dan publikasi ilmiah yang masih terbatas, dalam indikator kinerja juga ada ketidak capaian yang belum berhasil serta, para dosen dalam melaksanakan tugas ke profesionalan masih dalam proses diikuti sertakan

pengembangan kompetensi, sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja dosen di Politeknik STIA LAN Bandung.

Dari pernyataan diatas penulis melakukan survei kepada 12 Dosen di Politeknik STIA LAN Bandung. Sebagai data observasi pertama dengan menyebarkan berupa kuesioner mengenai *Reward*, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Kinerja Dosen. Dari hasil observasi tersebut penulis memperoleh hasil sebagai berikut :



Sumber : Data diolah oleh Peneliti, 2021

Gambar 1.1 Grafik Hasil Jawaban Rata-Rata 12 Responden

Berdasarkan tabel 3.4 mengenai Interpretasi nilai hasil tanggapan responden variabel *reward*, Budaya Organisasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Dosen Politeknik STIA LAN Bandung jawaban 12 responden dari gambar 1.1 tentang *reward* mencapai rata-rata 2,47 yang mengindikasikan *reward* tergolong tidak baik, variabel Budaya Organisasi mencapai rata-rata 2,48 yang mengindikasikan juga tidak baik, kemudian untuk rata-rata

kompetensi mencapai 3,28 yang mengindikasikan sangat baik dan untuk Kinerja dosen rata-rata mencapai 3,00 yang mengindikasikan tinggi. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa *reward* dan Budaya Organisasi pada Politeknik STIA LAN Bandung masih rendah, namun memiliki kompetensi dan kinerja dosen yang tinggi.

Bertitik tolak dari fenomena tersebut, penulis tertarik untuk meneliti dan memilih judul penelitian **Pengaruh *Reward*, Budaya Organisasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Dosen Politeknik STIA LAN Bandung.**

1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Bedasarkan uraian yang dikembangkan diatas, maka dapat di identifikasikan permasalahan yang ada adalah :

1. Penerapan pemberian *reward* di Politeknik STIA LAN Bandung masih belum baik.
2. Penerapan Budaya Organisasi di Politeknik STIA LAN Bandung masih belum baik.
3. Kompetensi pada Dosen Politeknik STIA LAN Bandung sudah masuk kategori sangat baik, namun Kinerja Dosen masih sedikit lebih rendah dari kompetensi.
4. Kinerja dosen yang teridentifikasi baik namun tetap harus ditingkatkan lagi mengingat terdapat ketidak capaian indikator pada organisasi yang telah dijelaskan di latar belakang.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka Pembatasan dan ruang lingkup bahasan skripsi berfokus hanya membatasi pada permasalahan yang sesuai dengan judul skripsi yang diajukan yaitu mengenai pengaruh *reward*, budaya organisasi dan kompetensi terhadap Kinerja Dosen pada Politeknik STIA LAN Bandung.

1.2.3 Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh *reward*, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja dosen Politeknik STIA LAN Bandung ?
2. Apakah ada pengaruh *reward* terhadap kinerja dosen Politeknik STIA LAN Bandung ?
3. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen Politeknik STIA LAN Bandung ?
4. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen Politeknik STIA LAN Bandung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Bedasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *reward*, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja dosen Politeknik STIA LAN Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja dosen Politeknik STIA LAN Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen Politeknik STIA LAN Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen Politeknik STIA LAN Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan telah diketahuinya hasil penelitian yang sudah dilakukan penulis ini diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Dengan diketahui Pengaruh *reward*, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja dosen, maka hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah *reward*, budaya organisasi, kompetensi dan kinerja.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi penulis

Hasil dari penelitian ini dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat bagi penulis dalam pengaruh *reward*, budaya organisasi, dan kompetensi dosen terhadap kinerja dosen Politeknik STIA LAN Bandung.

b. Bagi Politeknik STIA LAN Bandung

Diharapkan penelitian ini dapat menghasilkan beberapa informasi yang berguna sebagai bahan saran dan masukan untuk mengetahui arti pentingnya pengaruh *reward*, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja dosen Politeknik STIA LAN Bandung.

