

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dan tidak dapat di pisahkan dari kehidupan. Dengan pendidikan, kita dapat mencetak sumber daya manusia yang berkualitas, baik dari segi spiritual, intelegensi, dan skill serta berkarakter. Daoed Joesoef (Joko; 2009:13) pernah mengungkapkan tentang betapa pentingnya pendidikan: “Pendidikan merupakan alat yang menentukan sekali untuk mencapai kemajuan dalam segala bidang kehidupan, dalam memilih dan membina hidup yang baik, yang sesuai dengan martabat manusia”.

Hampir setiap orang pernah mengalami pendidikan. Dengan pendidikan di harapkan untuk mengarah pada kehidupan yang lebih baik. Manusia adalah makhluk yang senantiasa terlibat dalam proses pendidikan, baik yang dilakukan terhadap orang lain maupun terhadap diri sendiri. UNESCO sebagai badan Internasional yang bergumul dengan berbagai masalah pendidikan dan kebudayaan mencanangkan konsep “Pendidikan Sepanjang Hayat” (*Life long Educations*) yang berlangsung sejak buaian hingga keliang lahat (*From the cradle to the grave*). Salah satu bentuk wujud pendidikan dapat di tempuh melalui Perguruan Tinggi.

Perguruan Tinggi sebagai suatu lembaga pendidikan formal atau wadah untuk mencetak generasi-generasi ilmuan yang tangguh, tanggon, dan trengginas. Tangguh berarti sukar dikalahkan atau kuat, tanggon atau tanggap berarti memahami segala sesuatu dan trengginas berarti berdaya tangkap dan

penalaran yang tinggi dengan memiliki potensi arti lain dapat diandalkan, ulet, tahan uji, lincah dan terampil, serta kritis dan memiliki karakter dan religius, (Alwi;2001:1138).

Dalam ruang lingkup perguruan tinggi tenaga pengajarnya disebut dosen. Dosen diartikan sebagai guru pada perguruan tinggi. Menurut Soetandyo Wignjosoebroto dalam Pangaribuan (2011:19) mengelompokkan dosen sebagai ahli, dengan mendeskripsikan “secara umum, para ahli di Indonesia tersebar dalam berbagai kegiatan kerja di bidang hukum sebagai hakim, jaksa, pengacara, notaris dan atau dosen disebut ‘ahli hukum’ atau ‘sarjana hukum’ apabila yang diingat adalah gelar akademisnya.” Sedangkan dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005, Pasal 1 angka (1) Peraturan Pemerintah Nomor 37 tahun 2009, dalam perkembangan hukum positif, yang dimaksud dengan 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.”

Dosen merupakan profesi seseorang yang mengajar pada sebuah perguruan tinggi atau sekolah tinggi. Perguruan tinggi merupakan tempat di mana dosen bekerja sebagai pendidik profesional. Profesi dosen lebih tinggi tingkatannya dari pada pekerjaan atau profesi seorang guru. Namun sama-sama memberikan ilmu pengetahuan kepada siswa maupun mahasiswanya.

Beritik tolak pada penjelasan di atas tampak bahwa dosen merupakan salah satu stakeholders dan dosen juga membutuhkan tempat untuk “mentransfer ilmu pengetahuan” yang dimilikinya kepada mahasiswanya.

Dosen sebagai pelaksana Tri Dharma Perguruan Tinggi di harapkan mampu membentuk karakter dan intelektual ke ilmun serta mentransformasikan pengetahuan yang sebanyak-banyaknya kepada mahasiswa agar menjadi penerus pembangunan di masa yang akan datang. Memang berat beban yang di pikul oleh seorang dosen. Namun tanggung jawab dan kesungguhan seorang dosen dituntut untuk selalu serius dalam pekerjaannya. Ini semua berkat kinerja dosen yang sungguh-sungguh. Dosen sebagai salah satu komponen utama di kampus, memegang peranan yang sangat strategis terhadap pencapaian tujuan dari program-program yang telah di tetapkan oleh kampus dan tujuan pendidikan nasional. Sebagai tenaga profesional, dosen dituntut tidak saja berupa sebatas memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang keahliannya tetapi untuk mampu mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

Kualitas dosen dalam suatu perguruan tinggi banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah faktor kinerja dosen itu sendiri. Kinerja (*Performance*) yang berarti unjuk kerja, prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, atau penampilan kerja, (Purba;2010:7). Menurut Lawler dan Porter dalam Sutrisno (2010:170) menyatakan bahwa Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Groundland dalam Anwar (2004:8) mendefinisikan Kinerja sebagai penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak, ritual dan urutan kerja sesuai prosedur sehingga di peroleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan, dan

jumlah. Kirkpatrick dan Nixon dalam Sagala (2010:179) mengartikan kinerja sebagai ukuran kesuksesan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (direncanakan) sebelumnya.

Kinerja seorang dosen akan baik bila ia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, dan diberi gaji sesuai dengan perjanjian serta mempunyai harapan masa depan lebih baik. Kinerja yang baik merupakan tolak ukur tingkat keberhasilan dosen menjalankan tugas sebagaimana mestinya. Pengukuran kerja harus mempertimbangkan berbagai aspek yang dapat dilihat seperti dari suatu pengalaman, keterampilan serta kecakapan yang dimiliki oleh seorang dosen.

Dosen yang memiliki kinerja yang tinggi pada dasarnya dapat menjalankan tugasnya secara bertanggung jawab serta kinerja dosen sangat erat hubungannya dengan perilaku dosen itu sendiri. Begipula menurut sagala (2010:180) yaitu perilaku diwujudkan untuk memperjelas deskripsi-deskripsi kerja menentukan kinerja yang akan memenuhi kebutuhan organisasi yang diinginkan. Oleh sebab itu, tanggung jawab dan tugasnya dosen sebagai tenaga pendidikan merupakan aktivitas yang dilakukan oleh dosen untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan gelar akademik yang ingin dicapainya

Spencer and Spencer dalam Suharsaputra (2011:196) mengemukakan bahwa kompetensi individu merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Ada lima

karakteristik utama dari kompetensi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja individu karyawan yaitu :

1. Motif (*motives*), yaitu sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang secara konsisten dan adanya dorongan untuk mewujudkannya dalam bentuk tindakan-tindakan.
2. Watak (*traits*), yaitu karakteristik mental dan konsistensi respon seseorang terhadap rangsangan, tekanan, situasi, atau informasi.
3. Konsep diri (*self concept*), yaitu tata nilai luhur yang dijunjung tinggi oleh seseorang, yang mencerminkan tentang bayangan diri atau sikap diri terhadap masa depan yang dicita-citakan atau terhadap suatu fenomena yang terjadi di lingkungannya.
4. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu.
5. Keterampilan (*skill*), yaitu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan fisik atau mental.

Dari kelima karakteristik kompetensi di atas dimana kompetensi motif, watak dan konsep diri diharapkan dapat memprediksi tindakan atau perilaku seseorang sehingga pada akhirnya dapat memprediksi kinerja seseorang.

Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai suatu perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan nilai, norma, aturan-aturan yang berlaku dan dipatuhi secara bersama-sama.

Kinerja yang berkualitas dapat menentukan juga kualitas suatu perguruan tinggi. Ini dapat diwujudkan dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat, seperti mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan guna meningkatkan pemahaman dan pengetahuan serta mengikuti seminar-seminar dan mengadakan penelitian-penelitian bidang keilmuan untuk kepentingan lembaga maupun bagi masyarakat serta sebagai implementasi pengabdian kepada masyarakat.

Sehubungan dengan kualitas kinerja dosen di perguruan tinggi di Kota Sibolga dan Kabupaten Tapanuli Tengah salah satu permasalahan yang ada saat ini yaitu rendahnya kinerja dosen dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi diantaranya mengadakan penelitian dan pengembangan masyarakat diduga masih 30 persen. Sehingga menjadi perhatian khusus bagi peneliti dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

Tugas dosen salah satunya ialah mentransformasikan pengetahuan kepada mahasiswanya, dan juga dosen menjadi orang yang spesial bagi semua mahasiswanya. Oleh sebab itu profesionalitas dalam bekerja atau mengajar sebenarnya telah diisyaratkan dalam sebuah Hadist riwayat Thabrani sebagai berikut: “Sesungguhnya Allah mencintai saat salah seorang diantara kalian mengerjakan suatu pekerjaan dengan teliti/sungguh-sungguh. Kesungguhan atau ketelitian atau keseriusan dalam bekerja merupakan salah satu ciri profesionalitas. Demikian juga Al-Qur’an menuntut kita agar bekerja dengan penuh kesungguhan, apik dan bukan asal jadi saja. Dalam QS. Al-An’am [6]: 135 dinyatakan, ”Katakanlah: Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya aku pun berbuat (pula).

Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (diantara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya, orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan”.

Begitu pula Moheriono (2012:32) memberikan pengertian indikator kinerja atau disebut *performance indicator* sebagai berikut :

1. Indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur *output* atau *outcome* suatu kegiatan.
2. Sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.
3. Sebagai ukuran kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
4. Suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.

Hal ini dapat dipahami dengan adanya kinerja dosen yang profesional akan dapat menunjang tercapainya proses, *output* dan *outcome* pendidikan yang lebih berkualitas. Namun demikian, masalah kinerja dosen bukanlah masalah yang sederhana, melainkan merupakan permasalahan yang sangat kompleks karena melibatkan banyak unsur yang saling berkaitan (*interrelation*), saling mempengaruhi (*interaction*) dan saling ketergantungan (*interdependence*) satu dengan yang lainnya. Irianto dalam Sutrisno (2010:171) mengemukakan bahwa kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas.

Dengan demikian keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan khususnya di perguruan tinggi. Oleh

karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi hendaknya dapat dinilai atau dilihat kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit pada suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.

Dinamika pendidikan terus berkembang, menurut efektifitas, produktifitas dan efisiensi serta profesional para pelaku-pelaku pendidikan mulai dari dosen hingga pimpinan tertinggi, sehingga semua unsur dalam pendidikan tersebut dapat berjalan seirama untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Budaya organisasi sangat berperan di dalam membantu perilaku anggota organisasi untuk melakukan tugasnya atau pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi serta dapat bertanggungjawab yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja yang baik. Seperti yang dinyatakan oleh Mondy dan Noe dalam Purba (2010:44) mengatakan bahwa “terdapat pengaruh budaya organisasi atau budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan” (*A firm's culture has an impact on employes job satisfaction as well as on the level and quality of employee performance*), lebih lanjut Ancok dalam Purba (2010:45) mengatakan bahwa “budaya organisasi adalah perangkat yang penting dalam peningkatan kinerja organisasi. Majunya organisasi didorong oleh budaya organisasi yang kuat yang ada di perusahaan, atribut dan hal-hal simbolik yang melekat pada anggota perusahaan, serta kebiasaan yang berjalan di perusahaan yang mempengaruhi kinerja perusahaan”. Selain itu, hasil penelitian Janson (1993), Thomas, Chorba & Kumiega (1990) dan Hernandez, et al (1988) dalam Purba (2010:45) menunjukkan bahwa budaya

organisasi yang dimiliki perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan *performance* di perusahaan tersebut.

Budaya organisasi dapat digunakan sebagai salah satu alat manajemen untuk mencapai efisiensi, efektifitas, produktifitas, etos kerja dan kinerja. Ini telah di gunakan diberbagai Negara seperti Jepang, Amerika dan beberapa Negara Eropa dan ternyata membuat pendidikan berhasil efektif.

Budaya organisasi di Amerika Serikat dan Eropa telah diperkenalkan pada era tahun 1970-an. Salah satu tokoh yang memperkenalkan Budaya organisasi adalah Edward H. Schein. Di Indonesia, Budaya organisasi mulai diperkenalkan di era tahun 1990-an ketika saat itu banyak dibicarakan perihal konflik budaya, bagaimana mempertahankan budaya Indonesia serta pembudayaan nilai-nilai baru. Seiring dengan itu, budaya organisasi kemudian dimasukkan dalam kurikulum berbagai program pendidikan, pelatihan, bimbingan, dan penyuluhan, baik di lingkungan perguruan tinggi dan instansi pemerintah, maupun di berbagai perusahaan swasta besar di Indonesia.

Penggunaan istilah budaya organisasi dengan mengacu pada budaya yang berlaku, bukan saja pada perusahaan akan tetapi berlaku juga pada pendidikan karena pada umumnya pendidikan itu dalam bentuk organisasi, yaitu bekerja sama antara beberapa orang yang membentuk kelompok atau satuan kerja sama tersendiri.

Organisasi dan budaya merupakan dua sisi mata uang. Kombinasi dari keduanya menjadi budaya organisasi. Organisasi dijalankan melalui manajemen yang selalu disesuaikan dengan perkembangan budaya. Dengan

demikian, selalu terdapat interaksi antara budaya dan organisasi. Tan (2002:30) dalam Wibowo (2011:3) mengatakan bahwa perkembangan organisasi harus diarahkan pada terciptanya *achievement culture*, yaitu tipe budaya yang mendorong dan menghargai kinerja orang lain. *Achievement culture* menekankan pada pekerjaan yang dilakukan dari pada sekedar peran. Orang akan menyalangkan peran untuk membuat pekerjaan berjalan dan menukar tanggung jawab apabila diperlukan.

Budaya organisasi menurut Kilmann dalam Sutrisno (2010:2) mengatakan bahwa: budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Secara tidak sadar setiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Demikianpula setiap organisasi dapat mempunyai budaya sendiri yang berbeda satu dengan organisasi lainnya. Inilah yang disebut dengan budaya organisasi, (Wibisono:2011:8).

Dengan demikian, budaya organisasi adalah budaya yang diterapkan pada lingkungan organisasi tertentu. Pada hakekatnya yang dimaksud dengan budaya organisasi adalah budaya yang menjadi acuan di dalam suatu organisasi di mana terdapat sekelompok orang yang melakukan interaksi.

Begitu pula apabila seseorang di terima oleh lingkungan tempat bekerja, orang tersebut akan berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa

yang salah, dan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan di dalam suatu organisasi tempat dimana ia bekerja.

Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota, menjiwai orang per orang di dalam organisasi. Dengan demikian, maka budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa anggota organisasi sehingga tidak dapat dipisahkan karena telah menyatu didalam diri seseorang dan menjadi perilaku para anggota organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan pendidikan namun sebaliknya apabila budaya organisasi lemah atau tidak disiplin maka akan menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan pendidikan. Dalam suatu pendidikan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai kebersamaan di pahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektifitas kinerja dosen. Sebagaimana dinyatakan oleh Deal & Kennedy, Miner, Robbins dalam Sutrisno (2010:3)

karena menimbulkan antara lain sebagai berikut:

1. Nilai-nilai kunci yang saling menjalin, tersosialisasikan, menginternalisasikan, menjiwai pada para anggota, dan merupakan kekuatan yang tidak tampak;
2. Perilaku-perilaku karyawan secara tidak disadari terkendali dan terkoordinasi oleh kekuatan yang informal atau tidak tampak;

3. Para anggota merasa komit dan loyal pada organisasi;
4. Adanya musyawarah dan kebersamaan atau kesertaan dalam hal-hal yang berarti sebagai bentuk partisipasi, pengakuan, dan penghormatan terhadap karyawan;
5. Semua kegiatan berorientasi atau diarahkan kepada misi atau tujuan organisasi;
6. Para karyawan merasa senang, karena diakui dan dihargai martabat dan kontribusinya, yang sangat rewarding;
7. Adanya koordinasi, integrasi, dan konsistensi yang menstabilkan kegiatan-kegiatan perusahaan;
8. Berpengaruh kuat terhadap organisasi dalam tiga aspek: pengarahannya terhadap perilaku dan kinerja organisasi, penyebarannya pada para anggota organisasi, dan kekuatannya, yaitu menekan para anggota untuk melaksanakan nilai-nilai budaya;
9. Budaya berpengaruh terhadap perilaku individual maupun kelompok.

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi sendiri, begitu pula di dalam suatu universitas atau perguruan tinggi atau sekolah tinggi karena dapat menciptakan kehidupan kampus yang kondusif.

Kreitner dan Kinicki (2000:79) mengemukakan bahwa Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

Rivai (2003:431) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah sehari-hari dan membuat

keputusan untuk karyawan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Organisasi mempunyai kepribadian, kepribadian yang dimaksud disini adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mampu memuaskan kebutuhan-kebutuhan orang dan orang akan cenderung untuk bekerja lebih baik atau lebih keras lagi, serta memiliki komitmen yang lebih besar dan tujuan yang lebih terarah. Menciptakan budaya yang mampu memuaskan kebutuhan-kebutuhan ini merupakan bagian terpenting bagi suksesnya sebuah organisasi dan kualitas pelayanan yang disajikan. Kydd, Crawford, dan Riches (1997:14) mengemukakan bahwa kebutuhan-kebutuhan yang selalu ada dalam setiap kelompok adalah kebutuhan untuk: didukung; didengar; diperhatikan; didorong semangatnya; dipercaya; dihargai dan dinilai tinggi; diberi informasi; dibantu untuk memperjelas idenya; dibantu untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuannya; ditantang dan diperluas kemampuannya.

Menciptakan budaya organisasi yang berkualitas serta memiliki wawasan yang jauh, telah diamati oleh Frederik Herzberg (1966) dalam Kydd dkk (1997:15) bahwa di dalam organisasi, para pekerja akan memiliki motivasi yang tinggi bilamana: (1) Pekerjaan itu sendiri secara intrinsik memuaskan dan menantang; (2) Para karyawan memiliki peran dalam pengambilan keputusan dan terlibat di dalam manajemen pembantu di dalam organisasi bersangkutan; (3) Pekerjaan yang sukses akan menuntun kepada pengakuan dan kemungkinan akan kemajuan karier.

Dari uraian di atas banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja dosen, termasuk diantaranya etika kerja. Menurut Teori Keraf (1993:20) mengatakan bahwa etika adalah sebuah refleksi kritis dan rasional mengenai nilai dan norma moral yang menentukan dan terwujud dalam sikap dan pola perilaku hidup manusia, baik secara pribadi maupun sebagai kelompok.

Etika sering juga disebut filsafat moral dan merupakan cabang filsafat yang membicarakan mengenai tindakan manusia dalam kaitannya dengan tujuan hidup yang utama. Etika menghargai budaya yang telah lama menjadi pola panutan masyarakat. Etika mempersoalkan bagaimana seharusnya manusia bertindak yang ditentukan oleh bermacam-macam norma yang menjadi adap kebiasaan manusia itu sendiri.

Menurut Mufid (2009:173) etika dibedakan dalam tiga pengertian pokok yaitu : (1) ilmu tentang apa yang baik dan kewajiban moral; (2) kumpulan asas atau nilai yang berkenaan dengan akhlak; (3) nilai mengenai benar dan salah yang dianut suatu golongan atau masyarakat. Dengan demikian dapat diartikan bahwa etika adalah nilai-nilai atau norma yang menjadi pasangan bagi seseorang atau kelompok dalam mengatur tingkah lakunya.

Etika berasal dari bahasa Yunani yaitu *ethos* yang artinya adalah sikap batin dan dalam bentuk jamaknya *ta etha* yang artinya adalah adat istiadat atau adat kebiasaan. Setiap manusia memiliki *ethosnya* masing-masing dimana memiliki sikap batin yang sesuai dengan norma-norma yang ada pada lingkungan, baik dilingkungan rumah, dimasyarakat maupun di organisasi dimana berada. Dalam kaitan ini etika selalu berhubungan erat dengan

kebiasaan hidup yang baik, yaitu berbuat baik pada diri sendiri atau pada orang lain maupun pada sekelompok masyarakat atau di dalam organisasi.

Bertens (2007:7) menyatakan bahwa moralitas pada dasarnya sama dengan moral, yaitu berpegang pada nilai dan norma yang baik atau tidak baik.

Berdasarkan uraian diatas, dinyatakan ada dua variabel yaitu budaya organisasi, dan etika kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen. Melalui hasil observasi awal pada tanggal 5 Agustus 2011 yang dilakukan oleh peneliti diperoleh informasi bahwa dosen memiliki kinerja rendah didalam mewujudkan Tri Dharma Perguruan Tinggi diantaranya mengadakan penelitian dan pengembangan masyarakat diduga masih 30 persen. Sehingga dapat mempengaruhi perilaku, aturan atau norma-norma yang berlaku serta kualitas dan professional seorang dosen di suatu lembaga pendidikan khususnya di perguruan tinggi .

Permasalahan yang dihadapi di beberapa perguruan tinggi di Kota Sibolga dan Kabupaten Tapanuli Tengah berkaitan dengan rendahnya kinerja dosen dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat, maka mendapat perhatian yang khusus bagi peneliti dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di Kota Sibolga dan Kabupaten Tapanuli Tengah. Beberapa fenomena-fenomena yang menunjukkan bahwa di beberapa perguruan tinggi di Kota Sibolga dan Kabupaten Tapanuli Tengah mengalami masalah-masalah tentang kinerja antara lain masih banyaknya dosen-dosen memiliki jenjang pendidikan S1, kurangnya disiplin para dosen dimana dosen sering tidak hadir karena profesi

dosen hanya sebagai sambilan dan bukan pekerjaan utamanya, memberikan perkuliahan tidak pada kualifikasi yang dimilikinya sehingga tidak dapat memberikan kuliah secara maksimal sebagai dosen yang profesional, tanggungjawab rendah karena ditunjukkan dengan masih adanya dosen yang tidak membuat satuan acara perkuliahan (SAP), rencana pelaksanaan perkuliahan (RPP), kontrak perkuliahan, pengelolaan kelas, semangat kerja dan disiplin kurang, masih adanya dosen memberikan perkuliahan secara manual atau masih mencatat, masih sedikitnya dosen lulusan S2 yang diperkirakan 10 persen apalagi lulusan S3, sehingga untuk mengembangkan diri menjadi dosen yang profesional dalam kinerjanya masih rendah dan dampaknya kepada mahasiswanya juga mutunya rendah pula.

Berdasarkan uraian di atas, perlu dilakukan penelitian guna mengetahui penyebab atau faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja dosen. Faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja dosen yaitu budaya organisasi dan etika kerja.

Dengan demikian diadakan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Di Kota Sibolga Dan Kabupaten Tapanuli Tengah”**.



B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dosen dalam mentransformasikan pengetahuannya dengan baik, secara umum dapat diidentifikasi beberapa masalah yaitu: (1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap etika kerja?; (2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen?; (3) Apakah etika kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen?; (4) Apakah etika kerja berpengaruh terhadap budaya organisasi?; (5) Apakah budaya organisasi dan etika kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen?

C. Pembatasan Masalah

Sesuai dengan latar belakang dan identifikasi masalah maka pengkajian kinerja dibatasi keterkaitannya dengan budaya organisasi dan etika kerja di Kota Sibolga dan Kabupaten Tapanuli Tengah.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap etika kerja di Kota Sibolga dan Kabupaten Tapanuli Tengah?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen di Kota Sibolga dan Kabupaten Tapanuli Tengah?
3. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen di Kota Sibolga dan Kabupaten Tapanuli Tengah?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap etika kerja dosen di Kota Sibolga dan Kabupaten Tapanuli Tengah.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen di Kota Sibolga dan Kabupaten Tapanuli Tengah.
3. Pengaruh etika kerja terhadap kinerja dosen di Kota Sibolga dan Kabupaten Tapanuli Tengah.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dimaksud untuk mendapatkan data-data dan informasi yang dapat digunakan untuk menguji kebenaran pengaruh variabel budaya organisasi, dan etika kerja terhadap kinerja dosen. Oleh sebab itu diharapkan penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang perilaku organisasi khususnya yang berkaitan dengan kinerja, budaya organisasi dan etika kerja.

2. Manfaat secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan supaya bermanfaat bagi berbagai pihak, terutama:

- 2.1 Bagi Pimpinan Perguruan Tinggi sebagai bahan informasi dalam merumuskan kebijakan guna peningkatan kinerja dosen.

2.2 Bagi dosen dapat menjadikan semangat serta motivasi dalam meningkatkan kinerja lebih berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi.

2.3 Bagi peneliti sebagai bahan perbandingan untuk penelitian yang relevan dikemudian hari.



THE
Character Building
UNIVERSITY