

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan ialah aspek yang terpaut langsung dengan keahlian serta kemajuan warga. Hal ini disebabkan karena Pendidikan mampu membentuk pola berfikir masyarakat kearah yang lebih baik. Semakin tinggi tingkat Pendidikan suatu masyarakat secara tidak langsung akan mendorong tingkat pembangunan nasional semakin cepat dan terarah untuk mencapai tujuan cita-cita. Peningkatan kualitas Pendidikan menjadi fondasi yang kuat dalam peningkatan kualitas sumberdaya manusia. Salah satu lembaga formal yang mencetak insan intelektual adalah perguruan tinggi, baik swasta maupun negeri.

Perguruan tinggi sebagai suatu institusi pendidikan formal memiliki tujuan buat menghasilkan sumber daya manusia (SDM) bermutu yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan menguasai teknologi yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Agar mampu menciptakan mahasiswa berkualitas, maka perguruan tinggi dituntut untuk memiliki sumber daya yang berkualitas seperti tenaga pendidik (dosen), tenaga kependidikan (karyawan), kurikulum serta sarana prasarana yang mendukung. Diharapkan, dengan memiliki sumber daya yang berkualitas, akan bermuara pada pencapaian kinerja atau performa perguruan tinggi yang baik pula.

Pentingnya fungsi dan peran dosen dalam perguruan tinggi, setiap dosen perlu meningkatkan kinerja dalam melakukan pekerjaan. Peningkatan

kinerja dosen secara perorangan akan dapat mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam peningkatan produktifitas kerja. Untuk itu dibutuhkan suatu budaya organisasi yang baik dalam menciptakan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja dosen yang baik.

Menurut (Mangkunegara, 2017) Kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut (Torang, 2014) Kinerja ialah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut (Mangkunegara, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua, yaitu :

1. Faktor kemampuan (*ability*), yang terdiri dari kemampuan, potensi (*IQ*) dan kemampuani *reality (knowledge+skill)* dan
2. Faktor motivasi (*motivation*), baik motivasi dari dalam diri maupun motivasi dari lingkungan seperti sikap (*attitude*), situasi kerja, ,hubungan kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan, pola kerja dan kondisi lingkungan kerja. Faktor motivasi secara keseluruhan ini pada akhirnya akan mampu membentuk budaya orang.

Setiap lembaga pendidikan tinggi memiliki budaya organisasi masing-masing, meskipun dasar utama penyelenggaraannya berdasarkan peraturan baik yang ditetapkan oleh pemerintah maupun lembaga yang bersangkutan. (Pabundu, 2008) menyatakan, budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. (Mangkunegara, 2005). Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Selanjutnya, Perguruan tinggi swasta sebagai institusi dan sistem sosial memiliki karakteristik budaya sendiri yang merupakan akumulasi dari budaya organisasi perguruan tinggi dan budaya individu. Budaya individu seorang dosen berbeda dengan budaya individu dosen lainnya, sehingga perguruan tinggi swasta sebagai suatu sistem sosial memiliki budaya yang beragam dan dipengaruhi oleh sistem nilai, persepsi, kebiasaankebiasaan, kebijakan pendidikan dan perilaku orang-orang yang berada di dalamnya. (Ahmad Dirwan, 2014).

Dari penjelasan tersebut tampak bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja termasuk juga pada lingkungan perguruan tinggi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurul Qomaria, 2012) yang

menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta di Kabupaten Jember. Budaya yang kuat akan mampu meningkatkan nilai bagi sebuah organisasi. (Lukman T.Ibrahim, Mukhlis Yunus, dan Amri, 2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Universitas Abulyatama Aceh. Berbeda dengan peneliti yang dilakukan oleh (Sundari, 2016) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja dosen di STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta karena kurangnya pemahaman dan sosialisasi tentang budaya organisasi yang dapat dijadikan dasar serta aturan perilaku para dosen STIE Adhi Unggul Bhirawa Surakarta.

Riset mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta . Sudah banyak dilakukan. Namun demikian, masih terbatas jumlah artikel yang membahas topik tersebut dalam bentuk *Systematic Literature Review* (slr). Maka dari itu, penelitian ini dibuat menggunakan metode studi kepustakaan serta yaitu dengan mengkaji penelitian sebelumnya, yang bertujuan untuk mengisi kesenjangan penelitian dengan memberikan analisis tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta dengan komprehensif.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *Sistematic Literature Review* (slr) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Sebaran jurnal yang membahas pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta.
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta?
3. Faktor-faktor apa saja pada budaya organisasi yang paling mempengaruhi kinerja dosen di perguruan tinggi swasta?
4. Jenis penelitian, teknik pengumpulan data dan alat penelitian apa yang digunakan untuk meneliti?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui sebaran jurnal yang membahas pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta.
3. Untuk mengetahui faktor-faktor pada budaya organisasi yang paling mempengaruhi kinerja dosen di perguruan tinggi swasta.
4. Untuk mengetahui jenis penelitian, teknik pengumpulan data dan alat penelitian apa yang digunakan untuk meneliti.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memaperkaya keilmuan manajemen khususnya pembahasan tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta.

1.4.2 Manfaat Praktis

A. STIE PGRI Dewantara Jombang

1. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan khususnya bagi mahasiswa atau peneliti selanjutnya yang ingin meneliti mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta.
2. Penelitian ini menjadi alternatif model penelitian kepustakaan yang belum banyak dilakukan oleh mahasiswa STIE PGRI Dewantara Jombang.

B. Penulis

Dapat memberikan pemahaman tentang analisa lebih dalam tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja doseni perguruan tinggi swasta.

1.5 Batas Penelitian

Agar penelitian ini fokus dan sesuai dengan kaidah *Systematic Literature Review* (SLR) maka batasan pada penelitian ini adalah:

1. Populasi : studi tentang pengaruh budayai organisasi terhadap kinerja doseni perguruan tinggi swasta.
2. Outcome : pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta
3. Study : kuantitatif dan kualitatif
4. Tahun publikasi : tahun 2012 – 2020
5. Bahasa : Indonesia