

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Universitas sebagai lembaga pendidikan mahasiswa dalam rangka mewujudkan tujuan tersebut dituntut mampu melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar dengan tertib, terarah dan berkesinambungan. Kualitas tenaga pengajar merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya kualitas hasil pendidikan yang di ajarkan kepada mahasiswanya. Posisi strategi dosen untuk meningkatkan mutu dan kualitas hasil pendidikan yang diajarkan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesionalitas, faktor kesejahteraan, disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan, budaya organisasi di dalam universitas dan fasilitas-fasilitas dari universitas itu sendiri.

Universitas Islam Sultan Agung adalah salah satu perguruan tinggi swasta dan berbasis islam di Semarang, yang mempunyai peranan penting dalam melayani mahasiswa dalam bidang pendidikan. Pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut semakin lama semakin berat seiring dengan keinginan mahasiswa untuk mendapatkan pelayanan pendidikan yang lebih baik. Peningkatan pelayanan harus diimbangi dengan meningkatnya mutu pelayanan dari pendidik dan tenaga pendidikan, disamping itu harus diimbangi pula dengan kelengkapan sarana dan prasarana yang mendukung operasional pendidikan, karena antara keinginan, tugas pokok dan fungsi serta sarana prasarana harus seimbang.

Universitas sultan agung semarang merupakan universitas yang menjunjung nilai tinggi nilai-nilai islami dimana pada tanggal 18 agustus 2005 telah

mendeklarasikan sebuah budaya akademi islami (BudAI) yang dijadikan sebagai strategi pendidikan dan merubah paradigma pendidikannya sesuai dengan nilai-nilai islami. Budaya akademi islami (BudAI) memiliki 3 pilar yang menjadi dasar dari budaya di unissula yaitu terdiri dari gerakan thaharah (lingkungan bersih dan bebas rokok), gerakan shalat berjamaah dan gerakan berbusana islami dimana ketiga pilar tersebut wajib dipatuhi oleh seluruh dosen , karyawan, dan mahasiswa di Universitas Islam Sultan Agung.

Ketika Budai berjalan sekitar lima tahun muncul permasalahan tenteng konsistensi pelaksanaan aturan tersebut. Hal tersebut karena kurrangnya kesadaran dari semua orang yang bekerja di Unissula, baik karyawan, dosen ataupun mahasiswa dslam melaksanakan peraturan Budai di Unissula. Nilai-nilai islam yang di terapkan yaitu antara lain berbusaana islami, gerakan shalat berjamaah, gerakan bebas rokok, dan pergaulan islami.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berperan menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Motivasi juga berhubungan dengan faktor-faktor psikologis seseorang sebgai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan diri dalam diri manusia. Rangsangan bagi manusia adalah berusaha pemenuhan kebutuhan baik berupa material maupun non material. Pemenuhan kebutuhan berupa material yaitu motivasi yang berasal dari luar indifidu karyawan namun berpengaruh besar pada kodisi kepuasan psikologis seorang karyawan minimal kebutuhan pokoknya, karyawan akan lebih fokus dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang sesuai dengan tuntutan profesinya.

Menciptakan motivasi kerja karyawan adalah tidak mudah karena motivasi dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan didalam suatu organisasi/perusahaan. Gibson (1996) dalam Emayanti (2001:3) dan Brahmasari (2005:96) mengemukakan bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Artinya perilaku semua kinerja karyawan baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Sejak (1990) dalam Emayanti (2001:3) mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada di diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. . dalam hal ini seorang manajer perlu mengarahkan motivasi. Dalam hal ini seorang manajer perlu mngarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi (iklim) orgamisasi melalui pembetulan budaya organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang di capai juga tinggi. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik dan di terima baik oleh karyawan, karena motivasi yang diberikan untuk setiap karyawan berbeda-beda tergantung dari visi dan misi karyawan tersebut.

Disiplin dalam bekerja juga sangat penting artinya bagi dosen, oleh karena itu kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada dosen. Penanaman terus menerus menyebabkan disiplin tersebut menjadi kebiasaan bagi dosen,

karyawan, dan mahasiswa itu sendiri. Orang-orang yang berhasil pada dasarnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi, dan sebaliknya orang yang gagal biasanya tidak disiplin. Disiplin mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengarahkan kehidupan manusia untuk meraih cita-citanya serta kesuksesan dalam bekerja karena tanpa adanya keedisiplinan maka seseorang tidak mempunyai patokan tentang apa yang baik dan tidak baik dalam hidup yang harus dikerjakannya.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam suatu perusahaan atau instansi tersebut harus mematuhi dan menjalankan tata tertib dan peraturan-peraturan yang ada di perusahaan tersebut baik tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran diri akan tercapainya suatu kondisi keinginan dan kenyataan yang diharapkan agar para dosen dan karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja.

Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Hasibuan dalam Sujak (1990) dan Sutiadi (2003;6) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Kegiatan kerja dilapangan memperlihatkan adanya kesenjangan Budaya Akademik Islami yaitu ada beberapa dosen yang tidak mematuhi budaya islami yang sudah di terapkan di unissula, yaitu misalnya keegatan pengajaran yang terus

berlangsung walaupun adzan sudah berkumandang, dosen yang memakai sandal layaknya pergi ke mall, apakah tersebut termasuk budaya islami.

Terdapat 1 *Research gappada* penelitian ini, dimana *reseach gap* yang pertama terjadi pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Aurelia Potu (2013) yang menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap karyawan, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008) menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Dan berdasarkan uraian dan latar belakang tersebut diatas, maka penulis dalam penulisan skripsi ini memilih judul : **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI ISLAM, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DOSEN DI UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka permasalahan penelitian ini adalah Pengaruh Budaya Organisasi Islam, Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang, dengan pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi Islam terhadap motivasi dosen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi dosen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang?

3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi Islam terhadap kinerja dosen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang?
6. Bagaimana pengaruh budaya organisasi islam dan motiasi terhadap kinerja dosen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang?
7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja dosen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Pembahasan ini menyangkut empat variabel yaitu : budaya islami, disiplin kerja, motivasi, dan kinerja dosen, tujuan penelitian adalah

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi Islam terhadap motivasi dosen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap motivasi dosen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi Islam terhadap kinerja dosen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang

5. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja di Universitas Islam Sultan Agung Semarang
6. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh budaya organisasi islam dan motivasi terhadap kinerja dosen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang
7. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja dosen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Universitas

Manfaat praktis menjadi sumber informasi dan referensi untuk peningkatan kinerja dosen Universitas Islam Sultan Agung.

2. Bagi Peneliti

Mengetahui manfaat teoritis memberikan kontribusi pengembangan bagi ilmu manajemen khususnya pada aspek sumber daya manusia.