

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kemajuan suatu organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi karena selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Setiap organisasi baik yang bergerak dalam sektor jasa maupun industri selalu berupaya mengelola manajemen sumber daya manusia dengan cara-cara profesional untuk meningkatkan kinerja dosen. Dalam upaya meningkatkan kinerja, maka hadirnya dosen yang memiliki *Islamic work ethic*, *social competence* dan *self-efficacy* sangat dibutuhkan (Ayundasari et al., 2017)

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas (Katidjan et al., 2018). SDM mempunyai fungsi dalam menjalankan sebuah organisasi untuk mencapai kemajuan organisasi.

Fungsi ideal dari pelaksanaan tugas SDM dalam unit kerja adalah fungsi pelayanan, karena itu dosen pada universitas haruslah berusaha maksimal untuk memberikan pelayanan maksimal kepada mahasiswa yang membutuhkan. Jika pelayanan dari dosen tidak memuaskan, universitas tersebut dapat memperoleh citra buruk dari mahasiswa. Untuk itu sangat diperlukan peningkatan kinerja dosen (Kolibacova, 2018).

Uraian di atas menunjukkan bahwa faktor manusia, dalam hal ini dosen, berperan penting untuk mencapai tujuan universitas. Dosen dan universitas merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Dosen memegang peran utama dalam kegiatan belajar mengajar. Dosen yang puas dengan apa yang diperolehnya dari universitas akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya, dosen yang kepuasan kerjanya rendah cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan tidak serius (Cetin dan Askun, 2017).

Kinerja dosen dipengaruhi oleh efikasi diri (Ayundasari et al., 2017). Efikasi adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Efikasi ini berbeda dengan aspirasi (cita-cita), karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya (dapat dicapai), sedang efikasi

menggambarkan penilaian kemampuan diri. Efikasi diri menurut Ayundasari et al., (2017) menguatkan jalan menuju keberhasilan ataupun kegagalan. Efikasi diri berkembang sebagai hasil dari akumulasi keberhasilan seseorang dalam satu bidang tertentu, dari observasi-observasi terhadap kesuksesan dan kegagalan orang lain, dari persuasi orang lain, dan dari keadaan fisiologis yang dimilikinya, seperti keadaan takut atau gelisah (*nervousness*), atau kecemasan (*anxiety*) saat melakukan sesuatu. Perbandingan sosial antara kinerjanya dengan kinerja orang lain, terutama kelompok sebaya dan saudara kandung, juga merupakan sumber yang kuat bagi efikasi diri. Semakin tinggi efikasi diri seseorang, maka kinerjanya akan meningkat. Social competence juga mempengaruhi kinerja dosen, kompetensi sosial adalah kemampuan untuk membangun dan memelihara hubungan kerja sama serta berinteraksi dengan orang lain dalam melaksanakan tugas sosial sebagai upaya untuk mencapai tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Kolibacova, (2018) bahwa kompetensi sosial didasarkan pada kemampuan untuk membangun kerja sama dengan orang lain. Katidjan et al., (2018) menyatakan bahwa kompetensi sosial mengarah pada kemampuan SDM untuk berinteraksi dengan orang lain dalam melaksanakan tugas sosial. Kolibacova, (2018) menyatakan bahwa kompetensi sosial didasarkan pada kemampuan SDM dalam memelihara hubungan kerja sama dengan orang lain.

Etika kerja Islam juga mempengaruhi kinerja dosen, dimana Etika Kerja Islam menurut Setiawan et al., (2019) merupakan orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi muslim di tempat kerja. Etika kerja Islam memandang pekerjaan sebagai cara untuk kepentingan lebih dari kepentingan pribadi serta ekonomi, sosial, dan psikologi, melanjutkan prestis sosial, meningkatkan kemakmuran sosial dan menguatkan keimanan. Shaikh et al., (2017) menyatakan bahwa semakin tinggi etika kerja Islam yang dimiliki seorang dosen, maka kinerjanya akan meningkat. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Awais et al., (2017) yang menunjukkan adanya pengaruh positif *Islamic work ethic* terhadap kinerja dosen.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini mengambil judul “model peningkatan kinerja dosen melalui *Islamic work ethic* dan *social competence* dengan mediasi *self-efficacy*”.

1.2. Research Gap dan Fenomena Bisnis

Penelitian ini didasarkan adanya *research gap* dalam penelitian ini, dimana Setiawan et al., (2019); Shaikh et al., (2017); dan Awais et al., (2017) menunjukkan bahwa *Islamic work ethic* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja dosen, sedangkan Rokhman, (2010) menunjukkan bahwa *Islamic work ethic* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Dari standar penilaian kinerja dosen Universitas Maritim AMNI Semarang tersebut, didapatkan hasil

rekapitulasi kinerja tahunan periode tahun 2018 hingga 2019 sebagai berikut :

Tabel 1.1

Hasil Penilaian Kinerja Dosen

Tahun	Excellent	Good	Average	Poor	Jumlah
2018	63	51	23	0	137
2019	56	47	36	0	139

Sumber: Universitas Maritim AMNI Semarang, (2020)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat hasil rekapitulasi penilaian kinerja dosen selama 2 (dua) tahun terakhir terhitung mulai tahun 2018 sampai dengan tahun 2019. Bahwa kinerja dosen Universitas Maritim AMNI Semarang mengalami kenaikan dari tahun 2018 kemudian di tahun 2019 untuk kategori cukup. Hal ini menunjukkan adanya kinerja dosen yang belum memuaskan.

Berdasarkan survey awal peneliti, maka yang menjadi fenomena gap adalah sebagai berikut : (Sumber: HRD Universitas Maritim AMNI Semarang).

1. Dosen Universitas Maritim AMNI Semarang kurang memiliki inisiatif untuk menjalin hubungan dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Rendahnya efikasi diri Dosen Universitas Maritim AMNI Semarang karena kurang terpenuhinya kebutuhan dan harapan

dosen serta iklim organisasi yang kurang baik. Jika dosen merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi tentu akan mempertahankan keanggotaannya dan mengabdikan diri sepenuhnya pada tujuan universitas, Sehingga efikasi diri terhadap organisasi akan tercipta dengan sendirinya

3. Perhatian organisasi terhadap kesejahteraan dosen masih kurang, sehingga dosen kurang bergairah dalam melaksanakan pekerjaan.

1.3. Perumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini adalah adanya fenomena gap, dimana hasil rekapitulasi penilaian kinerja dosen selama 2 (dua) tahun terakhir terhitung mulai tahun 2018 sampai dengan tahun 2019, mengindikasikan peningkatan untuk kategori cukup (*average*), dimana hal ini menunjukkan kinerja dosen Universitas Maritim AMNI Semarang belum memuaskan. Permasalahan lain juga didukung adanya research gap, pengaruh Islamic work ethic terhadap kinerja dosen yang menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian, dimana Setiawan et al., (2019); Shaikh et al., (2017); dan Awais et al., (2017) menunjukkan bahwa *Islamic work ethic* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja dosen, sedangkan Rokhman, (2010) menunjukkan bahwa *Islamic work ethic* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

Berdasarkan rumusan masalah, maka yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini (*research question*) adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Islamic work ethic* terhadap kinerja dosen?
2. Bagaimana pengaruh *Islamic work ethic* terhadap *self-efficacy*?
3. Bagaimana pengaruh *Self-efficacy* terhadap kinerja dosen?
4. Bagaimana pengaruh *Social competence* terhadap *self-efficacy*?
5. Bagaimana pengaruh *Social competence* terhadap kinerja dosen?

1.4. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menguji secara empiris dan menganalisis pengaruh *islamic work ethic* terhadap kinerja dosen.
2. Menguji secara empiris dan menganalisis pengaruh *islamic work ethic* terhadap *self-efficacy*.
3. Menguji secara empiris dan menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja dosen.
4. Menguji secara empiris dan menganalisis pengaruh *social competence* terhadap *self-efficacy*.
5. Menguji secara empiris dan menganalisis pengaruh *social competence* terhadap kinerja dosen.

1.4.2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini berguna untuk :

1. Kegunaan secara akademik, mengindikasikan bahwa tingkat *islamic work ethic, social competence, self-efficacy*, berpengaruh terhadap kinerja dosen. Dalam studi kerangka konseptual diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
2. Kegunaan secara manajemen dapat memberikan tambahan wawasan kepada organisasi-organisasi mengenai pengaruh *islamic work ethic, social competence, self-efficacy*. Terlebih menjadi bahan masukan, khususnya untuk organisasi yang mengelola sumber daya manusia dalam perpatokan hasil pengujian empiris konstruk tersebut, karena 1) Dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan organisasi untuk melakukan perbaikan *islamic work ethic, social competence, self-efficacy*, sehingga kinerja dosen dapat lebih ditingkatkan; 2) Membantu pihak manajemen dalam menyusun formulasi ideal dari sebuah *islamic work ethic, social competence, self-efficacy*, sesuai dengan ciri dan karakteristik yang dibutuhkan.