

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang Masalah

Pada diri individu terdapat potensi yang menjadi tolak ukur berdasarkan pencapaian hasil yang optimal yang disebut dengan kinerja. Menurut Shervani (1996) kinerja merupakan suatu tingkatan kemampuan individu untuk mencapai prestasi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai prestasi yang memuaskan diperlukan kinerja yang baik dari individu. Byars (1984) menyatakan bahwa kinerja merupakan kemampuan dan perbuatan sebagai hasil dari usaha individu yang dilakukan dalam situasi tertentu. Kinerja akademik merupakan suatu pencapaian hasil akhir individu sebagai suatu keberhasilan selama proses pembelajaran dalam sebuah institusi pendidikan. Kinerja mahasiswa dapat diukur berdasarkan tingkat prestasi yang dicapai selama proses belajar di perguruan tinggi. Prestasi dalam belajar mencerminkan sebuah hasil yang diperoleh oleh individu dari suatu aktivitas melalui proses interaksi dengan lingkungan. Prestasi belajar seringkali menjadi tolak ukur menentukan tingkat kemampuan mahasiswa mengenai pemahaman materi selama proses belajar dan kemampuan untuk menerapkan materi yang diperoleh dalam kehidupan bermasyarakat.

Menurut Tulus (2004) prestasi belajar merupakan suatu bentuk penguasaan terhadap ketrampilan dan pengetahuan yang ditunjukkan dengan nilai angka yang diperoleh oleh individu. Setiap individu memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai prestasi terbaik, namun seringkali yang diharapkan tidak sesuai dengan prestasi yang dihasilkan. Hal itu terlihat dari perolehan nilai indeks prestasi (IP)

mahasiswa dalam setiap semester. Dalam menempuh pendidikan tidak sedikit mahasiswa yang kesulitan dalam belajar dan akhirnya berpengaruh terhadap prestasi belajar yang dicapai. Prestasi belajar hakekatnya mencerminkan usaha belajar individu. Pada umumnya untuk meningkatkan prestasi belajar maka perlu meningkatkan usaha belajarnya. Setiap individu memerlukan proses belajar untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya sehingga akan memperoleh prestasi yang diinginkan.

Menurut Oetary (2018) ada beberapa faktor yang berpengaruh pada kinerja sumber daya manusia, yaitu : faktor tujuan belajar, pendekatan belajar, kesehatan, kemandirian belajar, pendukung belajar, effort, dan *self-managing*. Faktor kemandirian belajar yaitu orientasi belajar dan faktor pendukung belajar yaitu kecerdasan spiritual dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting.

Nindyati (2008) mengemukakan bahwa faktor kepribadian mampu mempengaruhi kinerja sumber daya manusia. Faktor kepribadian terdiri dari *openess to experiences, conscientiousness, extraversion, agreeableness*, dan *neruroticism*. Salah satu bentuk *conscientiousness* adalah pola kerja cerdas yang merupakan faktor paling penting dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Nindyati (2008) menunjukkan pengaruh positif antara *conscientiousness* terhadap kinerja sumber daya manusia.

Menurut Ames (1998) orientasi belajar merupakan sarana yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan pembelajaran. Tujuan dari belajar adalah untuk mencapai prestasi belajar. Maka untuk mencapai prestasi belajar yang maksimal

memerlukan pembelajaran. Melalui proses belajar maka akan mempengaruhi pola pikir individu sehingga mampu berpikir secara rasional dalam memahami suatu pengetahuan. Siagian (2015) menyatakan kebiasaan belajar individu akan mempengaruhi prestasi belajar yang diperoleh. Kebiasaan belajar harus ditanamkan pada diri setiap individu dan dilakukan secara berkelanjutan untuk mencapai prestasi yang diinginkan.

Penelitian Siagian (2015) menyimpulkan kebiasaan belajar berpengaruh pada tingkat prestasi belajar yang dicapai. Hasil penelitian Siagian (2015) mendukung hasil penelitian Rosida (2011) yang menyimpulkan pembelajaran dapat meningkatkan prestasi belajar individu. Faktor yang melekat pada diri seseorang yang disebut faktor internal dan faktor yang berasal dari luar seseorang yang disebut faktor eksternal dapat mempengaruhi hubungan antara pembelajaran dan prestasi belajar. Prestasi belajar dipengaruhi oleh faktor internal yaitu kecerdasan ketika bekerja dan kecerdasan spiritual.

Menurut Widodo (2014) orientasi belajar individu dapat mempengaruhi pola kerja cerdas. Orientasi belajar akan mendorong individu untuk mengembangkan pemahaman dan menambah pengetahuan sehingga akan muncul ide-ide dalam mencapai kinerja sumber daya manusia yang maksimal. Apabila orientasi belajar individu semakin meningkat maka akan meningkatkan dorongan untuk berpikir secara cerdas dalam mencapai prestasi yang maksimal. Munculnya ide-ide akan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap kinerja sumber daya manusia. Keinginan individu untuk meningkatkan kemampuannya dan pengetahuannya melalui belajar akan mendorong munculnya pola kerja cerdas

untuk mencapai prestasi yang maksimal. Penelitian Sunarso (2007) dan Sitompul (2004) menunjukkan pengaruh positif antara orientasi belajar terhadap pola kerja cerdas.

Menurut Ariet *et al.*, (2013) orientasi belajar dapat mempengaruhi munculnya pola kerja spiritual individu. Orientasi belajar akan menimbulkan munculnya pola kerja spiritual individu untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang maksimal. Pembelajaran yang dimaknai sebagai ibadah akan mendorong individu untuk memberikan segala kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai kinerja yang maksimal dan memberikan motivasi dalam belajar untuk mencapai prestasi yang terbaik. Individu yang belajar dengan pola kerja spiritual akan selalu berprinsip bahwa belajar yang dilakukan adalah hanya kepada Tuhan sehingga tidak akan muncul keraguan dalam memutuskan segala hal untuk meningkatkan kinerjanya. Semakin meningkat orientasi belajar maka akan meningkatkan pola kerja spiritual individu untuk mencapai prestasi belajar yang maksimal. Penelitian Siwi (2017) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara orientasi belajar terhadap pola kerja spiritual.

Ferdinand (2004) menyatakan bahwa pola kerja cerdas akan menentukan kesuksesan dalam mencapai kinerja sumber daya manusia yang maksimal. Individu yang memiliki pola kerja cerdas akan didorong untuk membuat keputusan secara cepat dan tepat dengan segala pertimbangan yang matang dan akan muncul ide-ide untuk mencapai kinerja yang optimal. Pola kerja cerdas akan mengembangkan kemampuan serta pengetahuan yang dimiliki sumber daya manusia melalui pembelajaran untuk mencapai kinerja yang optimal. Semakin tinggi pola kerja

cerdas individu maka kinerja yang dicapai juga akan semakin meningkat. Penelitian Widodo (2009) dan Mudiantono (2018) menunjukkan pengaruh positif antara pola kerja cerdas dengan kinerja sumber daya manusia.

Agustian (2008) mengemukakan bahwa pola kerja spiritual merupakan perilaku individu yang selalu dimaknai sebagai ibadah untuk mencapai kinerja maksimal. Pola kerja spiritual dianggap mampu memberikan dorongan serta motivasi dalam belajar sehingga membantu individu untuk mencapai prestasi yang terbaik. Individu yang selalu memaknai pembelajaran yang dilakukan sebagai ibadah maka akan menimbulkan suatu dorongan dan semangat untuk mencapai kinerja yang optimal. Apabila individu memiliki pola kerja spiritual yang tinggi maka akan memberi dorongan bagi individu untuk lebih giat belajar dan meningkatkan kreativitasnya untuk mencapai prestasi yang terbaik. Semakin meningkat pola kerja spiritual individu menyebabkan kinerja yang dihasilkan sumber daya manusia juga akan tinggi. Penelitian Basuki (2015) dan Kurniasari (2018) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara pola kerja spiritual dengan kinerja sumber daya manusia.

Tabel 1. 1
Data Kelulusan Fakultas Ekonomi Unissula

| No | Wisuda | Jumlah Wisudawan | Rata-Rata Indeks Prestasi |
|----|-----------|------------------|---------------------------|
| 1 | Wisuda 75 | 303 | 3,29 |
| 2 | Wisuda 76 | 422 | 3,25 |
| 3 | Wisuda 77 | 409 | 3,29 |
| 4 | Wisuda 78 | 390 | 3,23 |

Sumber : Fakultas Ekonomi Unissula

Berdasarkan data kelulusan mahasiswa fakultas ekonomi Universitas Islam Sultan Agung dalam empat wisuda terakhir, indeks prestasi (IP) rata-rata yang dicapai mahasiswa menunjukkan hasil yang tidak konsisten bahkan pada kelulusan

terakhir atau wisuda ke-77 dan wisuda ke-78 menunjukkan bahwa rata-rata indeks prestasi mengalami penurunan yang cukup tinggi dan menjadi rata-rata indeks prestasi yang paling rendah. Hal tersebut menunjukkan adanya kinerja sumber daya manusia yang tidak optimal dan dapat terjadi karena beberapa faktor, salah satunya kesulitan mahasiswa dalam proses pembelajaran. Mahasiswa cenderung menggunakan segala cara untuk mencapai prestasi yang diinginkan tanpa memperdulikan benar dan salahnya cara tersebut, salah satunya adalah menggunakan bantuan *gadget* dalam mengerjakan ujian.

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung telah secara aktif mendorong pola kerja cerdas maupun pola kerja spiritual kepada mahasiswa dalam setiap proses pembelajaran yang diberikan dengan tujuan agar mahasiswa mampu mencapai kinerja yang optimal. Namun faktanya masih ada mahasiswa yang tidak terlalu memperdulikan indeks prestasi yang dicapainya dan cenderung pasrah karena malas untuk belajar. Hal tersebut tentu tidak dibenarkan karena indeks prestasi juga sangat penting dalam menentukan arah yang diambil setelah menyelesaikan masa perkuliahan. Tidak sedikit perusahaan yang memasang nilai minimal indeks prestasi untuk dapat bekerja di tempat tersebut. Hal tersebut menunjukkan pentingnya prestasi yang dicapai oleh mahasiswa Fakultas Ekonomi Unissula.

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis menyusun penelitian yang berjudul model peningkatan kinerja akademik berbasis orientasi belajar dan pola kerja di kalangan mahasiswa fakultas ekonomi Unissula.

1. 2 Rumusan Masalah

Berlandaskan uraian fenomena dan permasalahan tersebut, maka penelitian akan menelaah bagaimana meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Sehingga muncul pertanyaan penelitian (*question research*) yang dirumuskan pada permasalahan penelitian ini :

1. Bagaimana pengaruh orientasi belajar terhadap kinerja SDM ?
2. Bagaimana pengaruh pola kerja cerdas terhadap kinerja SDM ?
3. Bagaimana pengaruh orientasi belajar terhadap pola kerja cerdas ?
4. Bagaimana pengaruh pola kerja spiritual terhadap kinerja SDM ?
5. Bagaimana pengaruh orientasi belajar terhadap pola kerja spiritual ?

1. 3 Tujuan Penelitian

Berlandaskan rumusan masalah dan permasalahan yang telah diuraikan, maka penelitian ini bertujuan yaitu :

1. Menyusun dan mendeskripsikan pengaruh orientasi belajar terhadap kinerja SDM.
2. Menyusun dan mendeskripsikan pengaruh pola kerja cerdas terhadap kinerja SDM.
3. Menyusun dan mendeskripsikan pengaruh orientasi belajar terhadap pola kerja cerdas.
4. Menyusun dan mendeskripsikan pengaruh pola kerja spiritual terhadap kinerja SDM.

5. Menyusun dan mendeskripsikan pengaruh orientasi belajar terhadap pola kerja spiritual.

1. 4 Manfaat penelitian

Berlandaskan tujuan dalam penelitian diatas, maka diharapkan penelitian akan memberi manfaat yaitu :

1. Manfaat teori :

- a. Penelitian ini diharapkan akan meningkatkan pengetahuan dan wawasan bagi penulis.
- b. Penelitian ini diharapkan memberi kontribusi pada penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan memperkuat penelitian sebelumnya.
- c. Penelitian ini diharapkan menambah kontribusi konseptual untuk penelitian mendatang dan sebagai sumber referensi.

2. Manfaat praktis :

- a. Dapat memperluas pengetahuan, meningkatkan kemampuan dan ketrampilan peneliti tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja mahasiswa dan penyelesaian permasalahannya sehingga akan bermanfaat.
- b. Dapat memberikan informasi, kontribusi, dan menjadi bahan pertimbangan bagi fakultas ekonomi Unissula dalam mengatasi masalah kinerja mahasiswa.
- c. Dapat memberikan tambahan informasi bagi pembaca serta menjadi sumber referensi pada peneliti mendatang.