

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Peran Perguruan Tinggi untuk menciptakan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan bangsa. Untuk itu kualifikasi dosen sangat diperlukan untuk menyampaikan ilmu pengetahuan dan keterampilan agar mahasiswa memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan industri yang berkembang pesat saat ini.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (2) mendefinisikan bahwa: 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 salah satu komponen esensial dalam suatu pendidikan di Perguruan Tinggi. Peran, tugas dan tanggung jawab dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Kedudukan dosen sebagai tenaga pendidik mempunyai posisi yang sangat strategis, dimana memiliki pengaruh langsung terhadap proses belajar, mutu lulusan dan pola keluaran yang kompetitif. Kualitas dosen akan menentukan keberadaan para mahasiswa yang berarti bahwa mutu mahasiswa ditentukan oleh mutu dosennya sebagai unsur utama tenaga pendidik.

Berdasarkan hasil awal riset pada Universitas Prima Indonesia yang didapati bahwa Prodi Sarjana Manajemen UNPRI memiliki dosen sebanyak 60 Dosen Tetap dengan kualifikasi seperti pada tabel 1.

Tabel 1. Kualifikasi Dosen Tetap Prodi Sarjana Manajemen UNPRI

Uraian		Jumlah Dosen
StatusDosen	Dosen Tetap Yayasan	58
	Dosen DPK	2
<b>Total</b>		<b>60</b>
Jabatan Fungsional	Tenaga Pengajar	11
	Asisten Ahli	18
	Lektor	27
	Lektor Kepala	4
	Guru Besar	0
<b>Total</b>		<b>60</b>
Sertifikasi Pendidik	Tersertifikasi	42
	Belum Tersertifikasi	18
<b>Total</b>		<b>60</b>

Upaya meningkatkan kinerja dosen menjadi hal yang sangat penting. Menurut Hasanuddin (2003), peningkatan mutu lulusan perguruan tinggi sebagai salah satu masalah kualitas tergantung pada dukungan sumber daya dosen, selaku unsur pimpinan, unsur senat, unsur pelaksana akademik, dan selaku dosen yang melaksanakan tugas pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Berdasarkan riset awal, kinerja Dosen Tetap Prodi Sarjana Manajemen UNPRI masih belum maksimal seperti pada tabel 2:

Tabel 2. Data Kinerja Dosen Berdasarkan Hasil Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Uraian	Jenis Luaran	Jumlah
Jumlah Publikasi Penelitian	Jurnal Nasional Terakreditasi	589
	Jurnal Internasional	59
	Jurnal Internasional Bereputasi	13
Jumlah Sitasi Publikasi Penelitian	-	3760
Dosen Penerima Hibah Penelitian	-	< 30%
Jumlah Luaran PkM	Jurnal Nasional Tidak Terakreditasi	10
	Jurnal Nasional Terakreditasi	34
Dosen Penerima Hibah PkM	-	< 30%

Untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perguruan tinggi, setiap perguruan tinggi tersebut akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya. Perguruan tinggi mampu meningkatkan kinerja pegawainya dengan cara mewujudkan kepuasan kerja melalui pelatihan, komunikasi, dan Lingkungan Kerja yang sesuai dengan harapan pegawainya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan. Menurut Dessler (2009), pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan pada karyawan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja.

Dengan adanya kegiatan pelatihan, pegawai memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para pegawai dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian pelatihan akan menentukan kinerja pegawai, sedangkan kinerja akan meningkat apabila dilakukan pelatihan dengan persyaratan yang baik. Menurut Kasmir (2016) jika karyawan mendapatkan pelatihan yang baik dan pengembangan karir yang lancar maka kinerja akan meningkat.

Selanjutnya, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi. Dalam organisasi atau perusahaan komunikasi yang efektif dan efisien memiliki peran penting dalam membentuk dan mencapai tujuan organisasi. Komunikasi yang dibangun dalam organisasi semestinya dijalin dalam hubungan yang baik agar lingkungan sesama rekan kerja menjadi sehat. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil.

Komunikasi yang terjadi antara pegawai harus memiliki kompetensi komunikasi yang baik sehingga mampu mengembangkan tugas yang diembannya dengan baik dan berdampak pada tingkat kinerja pekerja yang lebih optimal.

Selanjutnya, faktor yang mempengaruhi capaian kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Lingkungan Kerja yang tepat akan menjadi daya penggerak untuk menciptakan semangat kerja seseorang agar mau bekerja secara efektif dengan segala daya dan kemampuannya untuk mencapai target dan kepuasan. Peran lingkungan kerja yang sehat sangat penting karena untuk meningkatkan

produktivas kerja sangat dibutuhkan lingkungan yang baik sehingga mampu mempermudah dalam setiap pelaksanaan tugas.

Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga menjadi faktor pendukung seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja secara maksimal dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Dari uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti dan membahas hal ini menjadi sebuah objek penelitian, adapun judul yang diajukan adalah: **“Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap pada Prodi Sarjana Manajemen Universitas Prima Indonesia.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja dosen tetap pada Prodi Sarjana Manajemen Universitas Prima Indonesia?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja dosen tetap pada Prodi Sarjana Manajemen Universitas Prima Indonesia?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen tetap pada Prodi Sarjana Manajemen Universitas Prima Indonesia?
4. Apakah pelatihan, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen tetap pada Prodi Sarjana Manajemen Universitas Prima Indonesia?

## **1.3 Tinjauan Pustaka**

### **1.3.1 Variabel Kinerja**

Kinerja dosen tetap adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang dosen yang berstatus sebagai tenaga pendidik tetap pada suatu perguruan tinggi yang diukur dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan pendidikan secara legal dan tidak melanggar hukum dalam pelaksanaannya sebagai tenaga fungsional akademik.

Indikator kinerja dosen menurut Robbins (2016) yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

### **1.3.2 Variabel Pelatihan**

Pelatihan merupakan proses pengajaran untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan melalui penambahan pengetahuan, memperbaiki sikap dan tingkah laku serta mampu menanamkan rasa tanggung jawab pada pekerjaannya.

Indikator - indikator pelatihan menurut Rivai (2009) di antaranya adalah materi pelatihan, metode pelatihan, pelatih (instruktur), peserta pelatihan, dan sarana pelatihan.

### **1.3.3 Variabel Komunikasi**

Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan berupa ide, gagasan, dan pemikiran kepada pihak lain yaitu komunikan melalui metode dan media tertentu yang efektif dan efisien untuk memberikan atau menyampaikan pengertian yang sama terhadap komunikan sehingga memberi pengaruh yang menunjukkan perubahan tingkah laku yang sesuai dengan yang diinginkan.

Indikator-indikator komunikasi yang efektif menurut Sutardji (2016) adalah sebagai berikut: pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, dan tindakan.

#### **1.3.4 Variabel Lingkungan Kerja**

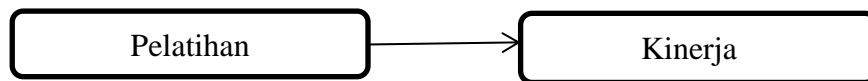
Lingkungan kerja adalah kondisi dan keadaan di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kinerjanya dalam menjalankan tugas, fungsi dan wewenang yang menjadi tanggung jawab masing-masing pegawai.

Menurut Nitisemito (1992) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja.

### **1.4 Kerangka Konseptual**

#### **1.4.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja**

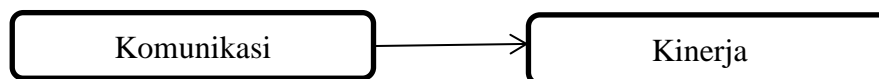
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ikrar Putra Setiawan, Hasrullah Liong, dan Amar Sani (2020) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen Pada STIA Al-Gazali Barru Kabupaten Barru diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan secara parsial maupun simultan, variabel pelatihan, kompetensi, dan disiplin menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.



Gambar 1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Dosen Tetap

#### **1.4.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja**

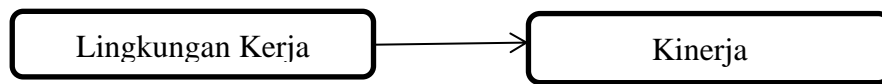
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Zackharia Rialmi dan Morsen (2020) dengan judul Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{table}$  atau  $(8,341 > 2,011)$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Dosen Tetap

#### **1.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

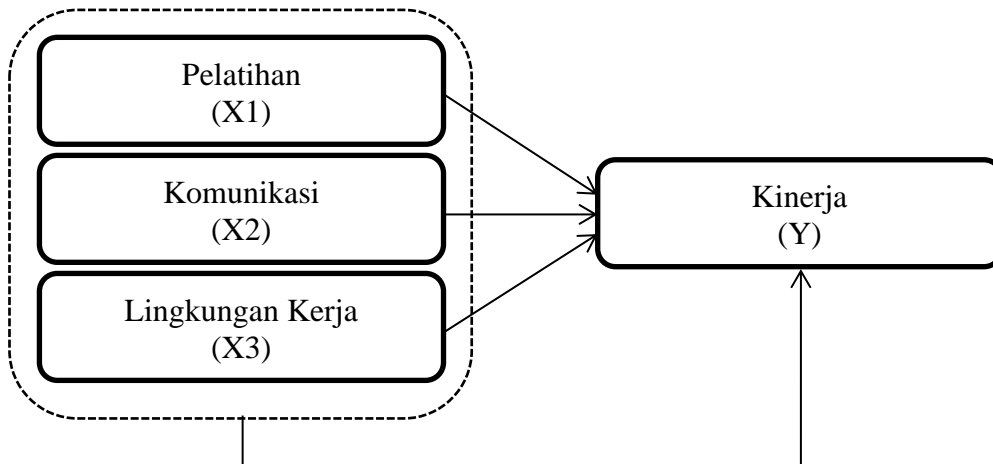
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lyta Lestari dan Harmon Chaniago (2017) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada Departemen Part Detail Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) mempunyai hubungan yang positif (sedang) dengan nilai sebesar 0,438 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap

#### 1.4.4 Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut di atas, penulis menyimpulkan dalam bentuk kerangka konsep tersebut berikut ini:



Gambar 4. Kerangka Konseptual

#### 1.5 Hipotesis Penelitian

1. Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Tetap pada Prodi Sarjana Manajemen Universitas Prima Indonesia.
2. Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Tetap pada (Prodi Sarjana Manajemen Universitas Prima Indonesia.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Tetap pada Prodi Sarjana Manajemen Universitas Prima Indonesia.
4. Pelatihan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Tetap pada Prodi Sarjana Manajemen Universitas Prima Indonesia.