

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Salah satu sumber daya yang memiliki peranan penting dalam organisasi adalah sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk peningkatan kinerja dan keberhasilan suatu organisasi salah satunya yaitu perguruan tinggi. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada bagaimana organisasi tersebut mengelola sumber daya manusianya, (Robbins & Timothy, 2018). Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tinggi ditentukan oleh dosen.

Secara umum kinerja didefinisikan sebagai hasil dari usaha yang dilakukan oleh individu dalam suatu organisasi. Pengukuran kinerja adalah bagian penting dari manajemen kinerja yang efektif, karena memberikan umpan balik kepada karyawan dan organisasi untuk perbaikan berkelanjutan (Kotler & Armstrong, 2019). Setiap organisasi perguruan tinggi harus terus berupaya untuk meningkatkan kapabilitas dalam menjalankan peran dan tugasnya dalam masyarakat, sehingga untuk mencapai sasaran dalam perguruan tinggi yaitu menjalankan Tridharma Perguruan Tinggi, sangat ditentukan oleh adanya kinerja dosen.

Kinerja dosen diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh dosen dalam melaksanakan tugas pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh institusi pendidikan (Mangkunegara, 2020). Kinerja dosen yang tinggi akan memberikan dampak terhadap peningkatan

keberhasilan bagi perguruan tinggi dalam menyelenggarakan pengelolaan pendidikan.

Kinerja mengacu pada kontribusi individu terhadap tujuan organisasi, baik melalui hasil kerja akademik maupun administratif. Menurut Bernardin dan Russell (2013), kinerja dapat diukur melalui berbagai indikator seperti produktivitas, kualitas kerja, dan efisiensi. Kinerja yang baik di lingkungan akademik dapat dilihat dari pencapaian akademik, kepuasan mahasiswa, dan efektivitas administrasi.

Keberhasilan dosen dalam menjalankan tugasnya dapat dilihat dari kinerja kerjanya, yakni berkaitan dengan perilaku nyata yang ditampilkan oleh seorang dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya sebagai tenaga fungsional akademik. Menurut Peraturan Pemerintah (PP) No. 37 tahun 2009 tentang dosen yang menyatakan bahwa beban kerja minimal seorang dosen adalah melakukan Tridharma Perguruan Tinggi setara dengan 12 SKS dan maksimal setara 16 SKS pada setiap semester dengan kualifikasi akademik. Namun permasalahan yang terjadi adalah masih adanya dosen yang belum optimal dalam melakukan kegiatan Tridharma perguruan tinggi, (Hartina, 2019).

Kinerja dosen belum optimal, karena belum terpenuhinya kuota mengajar sebanyak 12 SKS, kegiatan penelitian masih rendah, belum terpenuhinya kegiatan pengabdian kepada masyarakat setiap tahunnya, masih rendahnya minat dosen untuk mengurus pangkat fungsional dan belum optimalnya fungsi pelatihan dan pengembangan dosen utamanya dalam mencapai studi lanjut. Selain itu masih kurangnya dukungan informasi teknologi dalam memback up proses pembelajaran, metode pengajaran yang belum maksimal (Nursyamsi, 2019).

Fenomena rendahnya kinerja dosen di Universitas Malikussaleh dapat dilihat dari beberapa indikator utama yang mencerminkan ketidakseimbangan dalam tanggung jawab akademik dan non-akademik. Produktivitas dosen dalam hal publikasi ilmiah dan penelitian masih tergolong rendah dibandingkan dengan target yang ditetapkan oleh universitas. Banyak dosen yang kesulitan mencapai kuota publikasi yang diharapkan, yang disebabkan oleh berbagai faktor seperti keterbatasan waktu, kurangnya akses terhadap sumber daya penelitian, dan rendahnya motivasi untuk terlibat dalam kegiatan ilmiah. Hal ini berdampak negatif pada reputasi akademik universitas, serta menghambat proses peningkatan akreditasi program studi.

Selain itu, kualitas layanan yang diberikan kepada mahasiswa juga menunjukkan tanda-tanda penurunan. Beberapa mahasiswa mengeluhkan kurangnya perhatian dari dosen dalam hal bimbingan akademik dan respons yang lambat terhadap pertanyaan atau permintaan bantuan. Responsivitas dosen yang rendah, terutama dalam menjawab komunikasi elektronik atau memberikan umpan balik secara tepat waktu, semakin memperburuk situasi ini. Faktor lain yang turut berkontribusi adalah rendahnya responsibilitas dalam pelaksanaan tugas pengajaran dan pengabdian kepada masyarakat. Beberapa dosen tampak kurang antusias dalam memenuhi tanggung jawab mereka, yang menyebabkan menurunnya kepercayaan mahasiswa terhadap kualitas pendidikan yang diberikan.

Kinerja dapat muncul jika karyawan di suatu organisasi memiliki kelekatan dengan organisasi tersebut (*Organizational Job Embeddedness*). *Organizational Job Embeddedness* (OJE) dapat diartikan sebagai kelekatan kerja karyawan dengan

organisasi karena faktor-faktor dalam organisasi (*on-the-job embeddedness*) maupun komunitas (*off-the job embeddedness*) yang dikaitkan dengan hubungan, kecocokan, dan pengorbanan individu. *Job embeddedness* dapat memunculkan keinginan karyawan untuk terus bertahan di dalam organisasi dan turut memengaruhi perilaku karyawan di organisasi, (Fudhla et al., 2022).

*Organizational Job Embeddedness* terdiri dari tiga dimensi utama yaitu ikatan sosial (*links*), kesesuaian (*fit*), dan pengorbanan (*sacrifice*). Ikatan sosial mengacu pada koneksi yang dimiliki karyawan dengan rekan kerja dan organisasi, kesesuaian mencerminkan sejauh mana nilai-nilai dan tujuan karyawan selaras dengan organisasi, sedangkan pengorbanan mengacu pada kerugian yang akan dirasakan karyawan jika mereka meninggalkan organisasi. *Organizational Job Embeddedness* memiliki hubungan positif dengan kinerja. Karyawan yang merasa terikat dengan organisasi cenderung lebih berkomitmen dan termotivasi untuk berkontribusi terhadap kinerja organisasi (Mitchell et al., 2001).

Fenomena *Organizational Job Embeddedness* (OJE) di Universitas Malikussaleh menunjukkan bahwa tingkat keterikatan dosen dengan institusi bervariasi. Pada aspek ikatan sosial (*links*), beberapa dosen memiliki koneksi yang kuat dengan rekan kerja dan komunitas akademik, yang tercermin dari kolaborasi penelitian dan partisipasi aktif dalam kegiatan fakultas. Namun, terdapat juga dosen yang merasa kurang terhubung dengan rekan-rekan mereka, yang dapat disebabkan oleh kurangnya inisiatif untuk membangun hubungan profesional yang lebih erat atau keterbatasan fasilitas yang mendukung interaksi sosial di kampus. Kelekatan

yang rendah pada dimensi ini dapat mengurangi rasa memiliki dan komitmen dosen terhadap universitas, yang pada gilirannya berpotensi menurunkan kinerja dosen.

Pada dimensi kesesuaian (*fit*) dan pengorbanan (*sacrifice*), ditemukan bahwa beberapa dosen merasa nilai-nilai pribadi dan tujuan karir mereka tidak sepenuhnya sejalan dengan visi dan misi Universitas. Misalnya, dosen yang memiliki orientasi kuat pada penelitian mungkin merasa kurang didukung oleh lingkungan yang lebih fokus pada pengajaran. Hal ini menciptakan ketidaksesuaian yang bisa memengaruhi motivasi dan keterlibatan mereka. Selain itu, aspek pengorbanan juga menjadi pertimbangan penting, di mana dosen yang merasa memiliki peluang karir yang lebih baik di tempat lain mungkin lebih cenderung untuk mempertimbangkan meninggalkan universitas jika mereka tidak melihat adanya imbalan atau keuntungan yang signifikan untuk tetap tinggal. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan OJE dapat menjadi strategi penting untuk memperkuat kinerja dosen dengan memastikan bahwa mereka merasa terhubung, sesuai, dan dihargai dalam peran mereka di Universitas Malikussaleh.

Selanjutnya kinerja dosen dapat diwujudkan apabila dosen melaksanakan tugas dengan penuh kreatifitas melalui perilaku inovatif. *Innovative Behavior* didefinisikan dengan sengaja untuk menimbulkan, meningkatkan dan merealisasikan ide baru di dalam pekerjaan, kelompok kerja dan organisasi untuk memberikan manfaat pada kelompok kerja atau organisasi (Yulianti, 2016). Perilaku inovatif berhubungan erat dengan kreatifitas anggota organisasi yang terdiri dari munculnya ide baru dan memiliki manfaat berkaitan dengan proses dan prosedur. Perilaku inovatif secara proaktif menyuarakan ide yang membangun

untuk perbaikan kinerja bukan sekedar kritik serta mendukung perubahan untuk kepentingan jangka masa panjang. Perilaku proaktif penting dalam situasi lingkungan yang dinamis dan ide baru sebagai sarana perbaikan yang terus menerus.

Perilaku inovatif dosen dapat berkembang bila terdapat dukungan fakultas pada munculnya inovasi dari dosen serta kualitas hubungan yang baik antara pimpinan dan dosen. Perilaku Inovatif dosen memberikan outcomes positif bagi organisasi dapat distimuli dengan iklim kreatif serta adanya pemikiran kreatif dari anggota organisasi. Iklim kerja dalam organisasi dapat memengaruhi anggota organisasi dalam memunculkan perilaku inovatif. Iklim yang dirasakan positif oleh anggota organisasi akan memunculkan perilaku inovatif dosen.

Fenomena perilaku inovatif dosen di Universitas Malikussaleh mencerminkan bagaimana dukungan institusi dan hubungan antara pimpinan dengan dosen memainkan peran penting dalam mendorong inovasi. Di beberapa Fakultas, terdapat upaya nyata untuk menciptakan iklim kerja yang mendukung kreativitas, seperti memberikan ruang bagi dosen untuk mengembangkan ide-ide baru terkait metode pengajaran, penelitian, atau pengabdian kepada masyarakat. Dosen yang merasa didukung oleh Fakultas dan memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan cenderung lebih proaktif dalam menyuarakan ide-ide yang konstruktif dan terlibat dalam perubahan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang.

Keterbatasan dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif untuk inovasi dapat berdampak negatif pada pengembangan perilaku inovatif dosen. Misalnya,

jika iklim kerja dirasakan kurang mendukung atau terlalu birokratis, dosen mungkin enggan untuk mengajukan ide-ide baru atau berpartisipasi dalam proyek-proyek inovatif. Hal ini bisa menimbulkan stagnasi dalam pengembangan metode pengajaran, penelitian, dan kontribusi lainnya. Sebaliknya, iklim kerja yang dirasakan positif oleh dosen, di mana ide-ide baru dihargai dan ada ruang untuk eksperimen, dapat secara signifikan meningkatkan perilaku inovatif dan memberikan dampak positif pada kinerja universitas secara keseluruhan. Fenomena ini menunjukkan pentingnya peran kepemimpinan dan budaya organisasi dalam mendorong inovasi di lingkungan akademik Universitas Malikussaleh.

Selanjutnya upaya peningkatan kinerja dosen dalam perguruan tinggi adalah dengan penerapan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*). *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku sukarela yang tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaan formal tetapi mendukung fungsi dan efisiensi organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku sukarela dari seorang dosen untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan diluar tanggung jawab dan kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan perguruan tinggi. Beberapa contoh OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) yang biasa kita lihat di lingkungan kerja (Naipospos et al., 2023).

*Organizational Citizenship Behavior* dianggap sebagai variabel intervening dalam penelitian ini karena perilaku ini dapat memperkuat hubungan antara OJE dan IB dengan kinerja. Karyawan yang memiliki OJE tinggi dan terlibat dalam IB cenderung menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* yang lebih tinggi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi.

*Organizational Citizenship Behavior* bertindak sebagai variabel intervening yang menguatkan hubungan antara OJE dan IB dengan kinerja. Karyawan yang memiliki OJE tinggi dan terlibat dalam IB cenderung menunjukkan OCB yang lebih tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi (Organ, 1988).

Fenomena *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Universitas Malikussaleh menggambarkan sejauh mana dosen dan staf berkontribusi di luar tugas formal mereka untuk mendukung lingkungan kerja yang positif dan produktif. Di beberapa Fakultas, dosen menunjukkan tingkat OCB yang tinggi, seperti membantu rekan kerja yang membutuhkan, berpartisipasi dalam kegiatan kampus di luar jam kerja, dan memberikan dukungan ekstra kepada mahasiswa. Perilaku ini tidak hanya menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis, tetapi juga meningkatkan efektivitas kolaborasi antar individu dan tim dalam mencapai tujuan universitas. OCB yang tinggi juga terlihat dalam inisiatif dosen untuk terlibat dalam proyek pengabdian kepada masyarakat yang tidak langsung terkait dengan tugas utama mereka, tetapi memberikan dampak positif bagi reputasi dan peran sosial universitas.

Namun, ada juga tantangan dalam menjaga tingkat OCB yang konsisten di seluruh universitas. Beberapa dosen mungkin merasa terbebani oleh tanggung jawab formal mereka sehingga kurang termotivasi untuk terlibat dalam kegiatan tambahan yang tidak secara langsung diakui dalam penilaian kinerja mereka. Kurangnya penghargaan atau pengakuan atas kontribusi OCB juga dapat mengurangi motivasi untuk melibatkan diri dalam perilaku ini. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan universitas untuk menciptakan lingkungan yang mendorong



dan menghargai OCB, dengan memastikan bahwa kontribusi ekstra dari dosen dan staf dihargai dan diintegrasikan sebagai bagian penting dari budaya organisasi di Universitas Malikussaleh

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis disini ingin melakukan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Mengeksplorasi Hubungan Antara *Organizational Job Embedeness*, *Innovative Behavior*, *Organizational Citizensip Behavior* Dan Kinerja Dosen di Universitas Malikussaleh”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena penelitian yang telah diuraikan secara jelas di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *Organizational Job Embeddedness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dosen (Studi Kasus Pada Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Malikussaleh)?
2. Bagaimana pengaruh *Innovative Behaviour* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dosen (Studi Kasus Pada Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Malikussaleh)?
3. Bagaimana pengaruh *Organizational Job Embeddedness* terhadap kinerja dosen (Studi Kasus Pada Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Malikussaleh)?
4. Bagaimana pengaruh *Innovative Behavior* terhadap kinerja dosen (Studi Kasus Pada Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Malikussaleh)?

5. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja dosen (Studi Kasus Pada Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Malikussaleh)?
6. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* memediasi pengaruh *Organizational Job Embeddedness* terhadap Kinerja dosen (Studi Kasus Pada Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Malikussaleh)?
7. Apakah *Organizational Citizenship Behaviour* memediasi pengaruh *Innovative Behaviour* terhadap Kinerja dosen (Studi Kasus Pada Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Malikussaleh)?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menggali secara mendalam dinamika psikologis dan perilaku yang memengaruhi kinerja dosen dalam konteks perguruan tinggi negeri, khususnya di Universitas Malikussaleh. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh *Organizational Job Embeddedness* terhadap *Organizational Citizensip Behavior* (Studi Kasus Pada Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Malikussaleh)
2. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh *Innovative Behavior* terhadap *Organizational Citizensip Behavior* (Studi Kasus Pada Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Malikussaleh)
3. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh *Organizational Job Embeddedness* terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Malikussaleh)

4. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh *Innovative Behavior* terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Malikussaleh)
5. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh *Organizational Citizensip Behavior* terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Malikussaleh)
6. Untuk menguji dan mengetahui *Organizational Citizensip Behavior* memediasi pengaruh *Organizational Job Embedeness* terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Malikussaleh)
7. Untuk menguji dan mengetahui *Organizational Citizensip Behavior* memediasi pengaruh *Innovative Behavior* terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Malikussaleh).

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian serta perumusan masalah dan tujuan penelitian maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak diantaranya:

1. Secara teoritis menjadi informasi yang berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan dibidang manajemen SDM pada khususnya dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai Hubungan Antara *Organizational Job Embedeness*, *Innovative Behavior*, *Organizational Citizensip Behavior* dan kinerja dosen di Universitas Malikussaleh.

2. Bagi Mahasiswa, penelitian ini diharapkan digunakan sebagai informasi atau masukan dalam upaya meningkatkan *work from home*, lingkungan kerja dan penggunaan teknologi yang baik yang terkait dengan teknis edukatif maupun manajemen untuk mendapatkan hasil belajar yang lebih maksimal meskipun dilakukan secara daring.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen khususnya dalam bidang SDM terkait dengan kinerja Dosen.