BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai arti yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena SDM merupakan penggerak dari segala sumber daya yang ada. Hal tersebut karena manusia memiliki akal, pikiran dan perasaan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM secara efektif dan efisien menjadi hal yang sangat penting agar tercipta SDM yang unggul sehingga keberhasilan dan keunggulan organisasi dapat tercapai.

Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS) merupakan lembaga pendidikan di lingkungan Persyarikatan Muhammadiyah. Sebagai organisasi pendidikan sekaligus amal usaha muhammadiyah bidang pendidikan tinggi, UMS dihadapkan dalam dua kondisi dimana satu sisi harus berperan sebagai identitas dasar organisasi muhammadiyah yaitu gerakan islam dan dakwah, sedangkan pada sisi lainnya sebagai perguruan tinggi, UMS merupakan penyedia jasa pendidikan yang mempunyai peran untuk mempersiapkan sumber daya yang berkualitas, menghasilkan lulusan yang mandiri, profesional dan kompetitif. Untuk mencapai hal tersebut perlu dukungan SDM yang memiliki kinerja baik.

UMS telah mempersiapkan tercapainya SDM berkinerja baik dengan menetapkan tujuan "menjadi universitas yang *sustainable* (berkelanjutan) dengan tata kelola yang baik". Rancangan tata kelola kerja yang baik membantu SDM dalam menjalankan tugasnya, sehingga diharapkan akan tercapai kinerja yang baik pula.

Berkaitan dengan kinerja, Biro Pengembangan Sumber Daya Manusia (BP-SDM) sebagai pengelola sumber daya manusia di UMS mendapatkan keluhan dari berbagai unit tentang kinerja karyawan khususnya staf tenaga kependidikan. Staf tenaga kependidikan dinilai kurang cekatan dan lambat dalam merespon tugas sehingga penyelesaian tugas mendekati batas akhir waktu hingga kadang melebihi batas waktu yang ditentukan, kurang teliti, sering terlambat datang ke kantor, hingga menolak tugas jika dirasa tidak mampu. Hal tersebut tentu saja mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Kinerja staf tenaga kependidikan ini juga dikeluhkan oleh mahasiswa. Keluhan tersebut salah satunya berkaitan dengan pelayanan yang diberikan staf tenaga kependidikan. Mulai dari sistem pembayaran SPP yang dinilai tidak manusiawi karena setiap kali jadwal pembayaran SPP mahasiswa harus mengantri dengan tempat yang kurang kondusif dan berdesak-desakan hingga ada yang pingsan (Pabelan Online, 31 Mei 2015). Selain itu, keluhan tentang kinerja staf tata usaha yang lambat dalam merespon keluhan mahasiswa terkait fasilitas kelas seperti LCD maupun AC yang tidak berfungsi dengan baik. Keluhan lainnya berkaitan dengan perilaku staf tenaga kependidikan yang kurang ramah dalam melayani serta terkadang main game saat jam kerja (Pabelan Online, 24 Mei 2014). Keluhan juga disampaikan mahasiswa tentang perubahan kebijakan yang kadang disosialisasikan secara mendadak, dan tidak dibarengi dengan penyediaan fasilitas yang memadai.

Berkaitan dengan pelayanan yang diberikan, hasil survei dari Lembaga Penjaminan Mutu UMS menunjukkan bahwa hanya 56,46% mahasiswa menilai

kualitas interaksi dengan staf bagian pelayanan mahasiswa dengan kategori baik-sangat baik sedangkan 41,15% menilai cukup baik-buruk. Berkaitan dengan kualitas interaksi staf lain dan kantor administrasi lain mahasiswa hanya 49,47% yang menilai baik-sangat baik sedangkan 47,17% menilai cukup baik-buruk.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi seperti kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Sedangkan menurut Robbins (2008), kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan. Proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka dibandingkan dengan standar adalah penilaian kinerja.

Penilaian kinerja karyawan di UMS hingga tahun 2014 menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Akan tetapi mengingat penilaian mengunakan DP3 ini cenderung bersifat subjektif, maka mulai tahun 2015 UMS menggunakan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang dinilai mendekati pengukuran ideal. Menurut Ir. Sardjito, Ph.d[1] selaku Wakil Rektor II yang membidangi SDM di UMS, selain menggunakan DP3 sebagai penilaian kinerja karyawan, atasan juga menilai karyawan dari perilaku karyawan sehari-hari. Menurut beliau, karyawan yang memiliki kinerja yang baik adalah karyawan yang kesehariannya memiliki perilaku atau karakter yang baik, patuh, hadir dan pulang tepat waktu, serta setiap tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik.

[1] Wawancara tanggal 23 Juni 2015

Proses perekaman kehadiran karyawan menggunakan menggunakan mesin *finger print*. Data yang terekam berupa data karyawan yang terlambat dan bolos. Hasil *finger print* menunjukkan data keterlambatan yang mencapai 30% (data bolos tidak bisa digunakan mengingat tidak bisa membedakan antara bolos karena mangkir, cuti atau dinas luar). Adapun secara lengkap data keterlambatan karyawan tetap staf tenaga kependidikan UMS tersebut terlihat dalam tabel 1.

Tabel 1 : Data Keterlambatan

No	UNIT	Keterlambatan (dalam %)
1	Fakultas Agama Islam	8
2	Biro Administrasi Akademik	39
3	Biro Administrasi Keuangan	42
4	Sekretariat Badan Pengurus Harian	3
5	Lembaga Dana Pensiun	60
6	Fakultas Ekonomi	31
7	Fakultas Farmasi	19
8	Fakultas Ilmu Komputer dan Informatika	46
9	Fakultas Geografi	32
10	Biro Pengembangan Sumber Daya Manusia	22
11	Fakultas Hukum	39
12	Hubungan Internasional	47
13	Internal Auditor	33
14	Fakultas Kesehatan	31
15	Pusat Teknologi Informasi	51
16	Fakultas Kedokteran Gigi	21
17	Fakultas Kedokteran	46
18	Bagian Kemahasiswaan	58
19	Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	18
20	Kantor Urusan Internasional	10
21	Lembaga Penjaminan Mutu	34
22	Lembaga Pengembangan Al Islam dan Kemuhammadiyahan	19
23	Lembaga Penerbitan Publikasi Ilmiah	12
24	Lembaga Pengembangan Pengabdian Masyarakat	39
25	Lembaga Wakaf Tunai	34
26	*Muhammadiyah Medical Centre*	42
27	Sekolah Pasca Sarjana	16

No	UNIT	Keterlambatan (dalam %)
28	Perpustakaan	24
29	Fakultas Psikologi	35
30	Sekretariat Rektorat	16
31	Pondok Internasional KH Mas Mansyur	33
32	Pondok Hajjah Nuriyyah Shobron	19
33	Fakultas Teknik	24
34	Sekolah Vokasi	38
35	Biro Administrasi Umum	23
36	Lembaga Pengembangan Ilmu Dasar dan Bahasa	14
	Total	30

Sumber : Diolah dari data BP-SDM

Selain data tersebut, informasi tentang kinerja karyawan UMS juga ditunjukkan dari hasil prapenelitian yang dilakukan oleh Martha (2014) yang memberikan angket terbuka pada beberapa pimpinan unit di lingkungan UMS menunjukkan bahwa karyawan datang masih sering terlambat, ada beberapa karyawan dalam mengerjakan tugas menunggu perintah terlebih dahulu, kurang inisiatif untuk mengerjakan pekerjaan yang lain, pelayanan yang diberikan karyawan juga kurang karena dalam melayani mahasiswa, karyawan terkesan mempersulit dan berbelit-belit.

Dari data-data tersebut menunjukkan bahwa kinerja staf tenaga kependidikan UMS belum optimal. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Mathis dan Jackson (2002) bahwa kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu serta kehadiran merupakan elemen dari kinerja. Untuk mengatasi hal tersebut, berbagai upaya telah dilakukan oleh pihak BP-SDM UMS melalui himbauan berupa surat edaran tentang kedisiplinan dan memberikan pelatihan dan pembinaan kepada pegawai. Upaya tersebut diharapkan dapat lebih memacu kinerja staf tenaga kependidikan.

Hoffman dan Jones (2005) menyatakan bahwa bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam individu atau yang melekat pada individu, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor kontekstual yang dapat berasal dari fisik dan lingkungan kerja maupun faktor sosial pekerjaan.

Salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja adalah efikasi diri. Chen, Gully dan Eden (2011) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan diri individu terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tugas secara efektif, sehingga dapat mencapai hasil yang diharapkan dalam berbagai situasi. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik karena memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil.

Permasalahan efikasi diri ini juga dialami oleh staf tenaga kependidikan UMS. Hal ini terlihat dari perilaku terlambat menyelesaikan tugas, menghindar dari tugas yang sulit, tidak mau dimutasi maupun dipromosikan. Hal itu sesuai dengan hasil wawancara dengan Ir. Sardjito, Ph.d[2], yang menyatakan bahwa perilaku ini dilakukan oleh sebagian besar karyawan dan terjadi hampir di semua unit. Selain itu, berdasarkan interview dengan beberapa karyawan, keterlambatan dalam penyelesaian tugas karena merasa tugas yang diberikan sulit dan tidak sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki sehingga sulit menyelesaikan dengan segera. Sedangkan berkaitan dengan perilaku tidak mau dimutasi atau dipromosikan karena sudah merasa nyaman dengan pekerjaan sekarang dan tidak siap mengemban tangggung jawab lebih besar.

[2] Wawancara tanggal 23 Juni 2015

Selain faktor internal, faktor ekternal juga mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Salah satu faktor eksternal adalah iklim organisasi yaitu persepsi karyawan tentang sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai persepsi positif terhadap organisasi akan mengembangkan kinerja yang baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala BP-SDM, fenemona rendahnya kinerja di UMS ini terjadi hanya dibeberapa unit sedangkan unit lainnya menunjukkan kinerja yang cukup memuaskan.

Kinerja staf tenaga kependidikan UMS merupakan masalah yang penting untuk dikaji karena keberadaan staf tenaga kependidikan merupakan ujung tombak pemberian pelayanan bagi civitas akademika dan pemangku kepentingan (*stakeholder)* lainnya. Tenaga kependidikan yang profesional akan memberikan kepuasan optimal bagi civitas akademika dan pemangku kepentingan lainnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan penulis mengajukan rumusan masalah sebagai berikut: Apakah efikasi diri dan iklim organisasi memiliki hubungan terhadap kinerja staf tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta?

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mencari jawaban atas persoalan kinerja pada staf tenaga kependidikan UMS. Dengan menguji hubungan efikasi diri dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan kependidikan UMS, penulis ingin membuktikan sehingga dapat digunakan sebagai salah satu cara untuk

meningkatkan kinerja karyawan kependidikan UMS. Secara singkat, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Hubungan efikasi diri dan iklim organisasi terhadap kinerja staf tenaga kependidikan UMS
2. Hubungan efikasi diri terhadap kinerja staf tenaga kependidikan UMS
3. Hubungan iklim organisasi terhadap kinerja staf tenaga kependidikan UMS

C. Manfaat Penelitian

1. Secara Teotiris

Secara teoritis penelitian ini akan memberikan kontribusi dan memperkaya kajian-kajian tentang kinerja di indonesia. Jika umumnya kajian yang dilakukan pada konteks organisasi birokrasi dan bisnis, maka kajian tesis ini adalah dalam lingkup pendidikan tinggi khususnya organisasi amal usaha muhammadiyah.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan sebagai bahan untuk dijadikan dasar pertimbangan dalam rangka mengambil kebijakan atas pentingnya efikasi diri dan iklim organisasi sebagai upaya meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja SDM UMS, khususnya staf tenaga kependidikan UMS. Selain itu penelitian ini juga dapat memberikan informasi tentang hambatan dalam penerapan kinerja yang baik serta peningkatan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja di UMS dan dengan mengetahui kelemahan sehingga dapat memberikan

masukan dalam rangka pembinaan dan pengembangan staf tenaga kependidikan di UMS

D. Keaslian Penelitian

Penelitian yang terkait dengan kinerja, efikasi diri dan iklim organisasi telah dilakukan oleh beberapa peneliti baik di Indonesia maupun di luar negeri. Terkait hubungan antara efikasi diri dengan kinerja, studi meta analisis telah dilakukan oleh Stajkovic dan Luthans (1998) yang diperkuat oleh Bandura dan Locke (2003) dan Cherian dan Jacob (2013) yang menunjukkan bahwa efikasi diri memberikan kontribusi pada tingkat motivasi dan kinerja secara signifikan. Gist dan Mitchell (1992) dan Lunenburg (2011) melakukan kajian secara teoritis tentang hubungan antara efikasi diri terhadap kinerja seseorang di tempat kerja. Pembuktian secara empirik tentang hubungan antara efikasi diri dan kinerja dalam bidang industri telah dilakukan oleh Olusola (2011), Rahayu (2014) dan Putri (2013), sedangkan dalam bidang pendidikan dilakukan oleh Arsanti (2008) dengan menggunakan tipe penelitian eksperimen pada mahasiswa.

Faktor lain yang memberikan pengaruh terhadap kinerja adalah faktor iklim organisasi. Terkait hubungan antara iklim organisasi dan kinerja, studi meta analisis telah dilakukan Parker (2003) yang dilakukan pada 94 kajian yang diterbitkan dalam periode 1967-1999, menemukan bahwa persepsi individu tentang lingkungan kerja (iklim organisasi) memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan sikap kerja, motivasi dan kinerja individu. Hubungan tersebut secara teoritis dikaji secara ilmiah oleh Popa (2011) bahwa iklim kerja yang baik cenderung menghasilkan persepsi karyawan terhadap organisasi juga baik

sehingga karyawan memahami arah dan tujuan organisasi serta termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih baik.

Penelitian tentang hubungan antara iklim organisasi dan kinerja dalam konteks pemerintahan dilakukan oleh Agusman (2004), Brahmantyo (2007), Cahyani (2009), Tobing (2010) dan Dhiu (2011). Sedangkan dalam konteks industri dilakukan oleh Domino (2004), Lichtman (2007) dan Putter (2010). Dalam bidang pendidikan Olorunsula (2012) yang meneliti hubungan antara hubungan antara iklim organisasi dan kinerja dosen, sedangkan Vashdi, Vigoda_Gadot dan Shlomi (2012) pada guru di sekolah umum, Haryono (2012) melakukan penelitian pada staf administrasi universitas yang menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dan kinerja. sehingga semakin baik iklim organisasi maka akan semakin baik pula kinerja pegawai. Idogho (2006) melakukan studi deskriptif tentang persepsi staf akademik di universitas di Edo State, Nigeria. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan persepsi iklim organisasi berdasarkan jenis kelamin, umur maupun status.

Penelitian yang dilakukan oleh penulis hampir memiliki kesaman dengan penelitian Siahaan (2009) tentang analisis hubungan iklim organisasi dan *self efficacy* dengan kinerja pegawai di Pusat Pengkajian Pengolahan data dan Informasi Sekretariat Jendral DPR RI. Perbedaan yang ada dengan yang dilakukan oleh Siahaan (2009) adalah terletak pada institusi yang menjadi lokasi penelitian, dimana penelitian yang dilakukan oleh Siahaan dilakukan pada konteks

pemerintahan sedangkan penulis lebih memfokuskan pada konteks institusi pendidikan tinggi khususnya amal usaha muhammadiyah.

Oleh karena itu, dengan melihat beberapa penelitian terkait kinerja tersebut, penulis berkeyakinan bahwa studi yang penulis lakukan ini dapat memperkaya kajian-kajian empirik terhadap topik serupa terutama menjelaskan pengaruh efikasi diri dan iklim organisasi dengan kinerja.