

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kemajuan zaman dan tingkat globalisasi membuat setiap perusahaan ikut berkembang yang berdampak terhadap kompetisi dari perusahaan dalam negeri, perusahaan swasta, dan perusahaan asing. Kompetisi tersebut berdampak dalam mengefisiensi dan efektifkan dari sistem organisasi untuk menghadapi semakin kemajemukan tugas-tugas dan kebutuhan operasional dari kinerja perusahaan (Kartika et.al, 2018 / Khoirunnisa, 2017).

Peran pendidikan dalam kehidupan sangat lah penting. Menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif menegembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Struktur organisasi merupakan “*out line* di dalam skema organisasi dari penempatan tugas yang paling atas sampai penempatan tugas yang paling bawah, dengan kata lain struktur organisasi mendeskripsikan bagaimana organisasi itu mengatur dirinya sendiri dalam mencapai tujuan yang di inginkan” (Torang, 2016). Daya saing suatu bangsa di tentukan oleh kualitas pendidikan tinggi terutama dalam teknologi dan inovasi. Peningkatan kualitas perguruan tinggi terkait dengan

produktivitas kinerja dosen. Peningkatan kinerja dosen memerlukan efektivitas organisasi yang dapat menumbuhkan rasa memiliki dalam pencapaian prestasi kerja di dalam suatu organisasi.

Struktur organisasi merupakan “salah satu sumber terjadinya perubahan organisasi atau dapat dikatakan bahwa struktur organisasi adalah salah satu objek yang terkena perubahan” ( Torang, 2016). Struktur organisasi di desain dengan baik untuk sebuah organisasi yang efektif yang mana dengan adanya sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan struktur organisasi dapat di implementasikan sesuai sistem kerja organisasi.

Struktur organisasi menetapkan bagaimana tugas akan dibagi, siapa melapor kepada siapa, dan mekanisme koordinasi yang formal serta pola interaksi yang akan diikuti (Gammahendra et.al 2014)

Semakin ketatnya persaingan dalam dunia pendidikan menuntut perguruan tinggi menjaga kualitas dalam meningkatkan keunggulannya agar mampu bersaing dengan perguruan tinggi lainnya. Semua perguruan tinggi di tuntut dapat menghasilkan

Sumber daya yang berkualitas dengan cara meningkatkan mutu layanan, efektivitas organisasi dan menjamin mutu lulusannya. Dalam rangka menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan maka produktivitas kinerja dosen menjadi salah satu kunci utama dalam menjawab permasalahan tersebut. Kinerja dosen adalah efek logis dalam meningkatkan prestasi kerja organisasi internal maupun eksternal. Demikian pula berbagai macam organisasi maupun termasuk universitas faktor internal yang berpengaruh antara lain dihubungkan dengan sifat

pegawai itu sendiri, misalnya kompetensi, skill, sikap, kematangan, komitmen, integritas, kesadaran, motivasi dan lain-lainnya. Sedangkan faktor eksternal yang dihubungkan dengan lingkungan seperti suasana kerja, kesulitan tugas kepemimpinan, insentif dan lain-lain. Kedua faktor tersebutlah yang menentukan kinerja pegawai. Di mana keberhasilan organisasi sangat tergantung pada peran manusia didalamnya karena manusia sebagai sumber kekuatan untuk menggerakkan roda aktivitas organisasi.

Wibowo (2016) mengemukakan bahwa manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerjaan untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.

Konsep efektivitas organisasi sangat bergantung pada cara organisasi dapat mengeksploitasi lingkungan tujuan organisasi. “Efektivitas organisasi juga dapat ditentukan oleh struktur kekuasaan, pola hubungan kekuasaan, cara pengawasan, kinerja pegawai, dan produktivitas”(Torang, 2016)

Efektivitas berkenaan dengan pencapaian tujuan, efisiensi adalah rasio keluaran yang efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapainya (Wibowo, 2016). Efektivitas organisasi ini sebagai kondisi yang sangat penting untuk sebuah keberhasilan organisasi menekankan tujuan yang tercapai dengan kestabilan, keseimbangan dan kelangsungan hidup dari fungsi organisasi itu berdiri.

Efektivitas organisasi didefinisikan sebuah organisasi mewujudkan tujuan-tujuannya (Robbins dalam Gammahendra et.al, 2014)

Dari sisi perguruan tinggi, perguruan tinggi swasta (PTS) sangat berbeda dengan perguruan tinggi Negeri sehingga dalam mendesain struktur organisasi sebuah PTS harus mempertimbangkan semua aspek yang ada pada PTS tersebut dan tidak bisa hanya mencontoh atau meniru struktur PTN. Sampai saat ini perguruan tinggi swasta (PTS) di Indonesia masih sangat lemah dibanding pengabdian dan penelitian. Beberapa PTS masih fokus pada bidang pengajaran (peningkatan kompetensi lulusan) dan pencitraan karena berdampak langsung kepada jumlah mahasiswa, untuk itu struktur yang dikembangkan harus mengutamakan kedua bidang tersebut. Setiap instansi pasti menginginkan pegawainya mempunyai prestasi karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan produktivitas kinerja.

Struktur organisasi seperti anatomi organisme hidup berkumpul yang mempunyai fungsi masing-masing, dapat berperan sebagai kerangka kerja yang didalamnya aktivitas dinamis (Widayatmoko, 2005). Bentuk organisasi ialah salah satu tantangan bagi seorang pemimpin seperti pada Universitas Bina Darma Palembang yang memiliki struktur organisasi yang ramping yang dapat mempengaruhi sejauh mana sebuah organisasi mencapai tujuan-tujuannya, juga mampu mempengaruhi keefektifitasan kerja suatu organisasi, maka terjadi tumpang tindih pembagian kerja sehingga memberikan dampak menurunnya efektivitas kerja organisasi.

Universitas adalah bentuk kelembagaan perguruan tinggi yang terdiri atas fakultas-fakultas mempunyai jurusan-jurusan atau program studi yang beragam, seperti Universitas Bina Darma Palembang saat ini mengasuh dan mengembangkan

ilmu dan keahlian profesional pada 7 (tujuh) Fakultas dengan 19 program studi yang mempunyai komitmen untuk menciptakan lulusan yang siap kerja agar sumber daya manusia akan lebih efisien dalam menghadapi dunia kerja yang akan memberikan suatu kepuasan dalam memenuhi tujuan organisasi, kemampuan beradaptasi juga sangat diperlukan untuk memberikan kerja sama untuk perubahan yang dapat mengembangkan suatu kelangsungan organisasi dalam jangka panjang. Kinerja dosen dapat menciptakan mahasiswa yang cerdas, kreatif dan inovatif dalam Pengajaran, Pelatihan dan pengabdian. Dalam halnya juga universitas Bina Darma Palembang mempunyai tingkatan atau peringkat dari seluruh perguruan tinggi.

**Tabel 1.1**  
**Peringkat Universitas di Kota Palembang**

<b>No</b>	<b>Nama Universitas</b>	<b>Peringkat Internasional</b>	<b>Peringkat Nasional</b>
1	Universitas Sriwijaya	3130	26
2	Universitas Muhammadiyah Palembang	4673	62
3	Universita Bina Darma	4846	68
4	Universitas IBA Palembang	6356	97
5	Politeknik Negeri Sriwijaya	7367	115
6	STMIK MDP & STIE MDP	8175	123
7	Universitas Tridianti	8423	128
8	Universitas PGRI Palembang	10.188	154
9	Universitas Kader Bangsa Palembang	23.008	405

10	Universitas Palembang	24.420	422
----	-----------------------	--------	-----

*Sumber: Miner8.com/id/19906*

Universitas yang telah terdaftar sebagai peringkat universitas global seperti Universitas Bina Darma Palembang mendapatkan universitas peringkat ke 4846, di tingkat perguruan tinggi di nasional universitas Bina Darma Palembang peringkat ke 68, sedangkan peringkat universitas swasta terbaik di Palembang peringkat ke 2. Penentu kesuksesan organisasi terletak pada kemampuan organisasi melakukan inovasi agar organisasi bertahan lama dan dapat meningkatkan pencapaian tujuan. Efektivitas organisasi dilihat dari struktur organisasi sebagai sistem jaringan kerja dari tugas-tugas, pelaporan dan komunikasi yang dapat menghubungkan antara pekerjaan individu dan kelompok. Sedangkan produktivitas dosen dilihat dari produktivitas penelitian yang lebih ditekankan pengajaran dibandingkan penelitian. Selain itu, beban mengajar yang tinggi membuat dosen kurang waktu dalam melakukan penelitian.

Apabila efektivitas suatu organisasi naik maka akan produktivitas kinerja meningkat dilihat dari seberapa jauh tujuan tercapai. Semakin banyak tujuan tercapai, maka semakin efektif pula media pembelajaran tersebut. Di lembaga inilah aktivitas para dosen diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola dalam mutu pelayanan mahasiswa. Dengan adanya suatu organisasi pendidikan yang dibentuk dapat mencapai tujuan bersama, tujuan yang akan dicapai suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh efektivitas organisasi yang ada dalam organisasi tersebut, sehingga produktivitas kinerja yang harus diperhatikan berperan penting dalam meningkatkan tujuan yang hendak dicapai.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi, Amstrong, Baron (Wibowo, 2016)

Rendahnya produktivitas di Indonesia, terutama pada sektor tenaga kerja telah menjadi isu nasional (Troena dalam Prajitiasari, 2012). Sehingga secara tidak langsung akan berpengaruh pada laju pertumbuhan ekonomi Indonesia. Produktivitas kinerja terjadi karena dipengaruhi oleh efektivitas organisasi yang memiliki persamaan dalam hubungan pencapaian tujuan. Suatu organisasi dikatakan produktif apabila kegiatannya mampu merealisasikan apa yang menjadi target dari pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi untuk dapat mencapai suatu tujuan. (Sari, 2015).

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki rasio, rasa dan karsa yang berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan (Kartika, et.al 2018). Pengembangan sumber daya manusia harus dan terus dilaksanakan mengingat pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH EFEKTIVITAS ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA DOSEN (Studi Kasus Pada Universitas Bina Darma Palembang)**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan maka masalah yang dirumuskan dari penelitian ini adalah Apakah ada Pengaruh Efektivitas Organisasi Terhadap

Produktivitas Kinerja Dosen ( Studi Kasus Pada Universitas Bina Darma Palembang)

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Agar penelitian ini lebih terarah maka penelitian ini memfokuskan pada Pengaruh Efektivitas Organisasi Terhadap Produktivitas Kinerja Dosen (Studi Kasus Universitas Bina Darma Palembang). Penelitian ini dilakukan di Universitas Bina Darma Palembang yang berlokasi Jalan Jendral Ahmad Yani No. 3, 9/10 Ulu, Seberang Ulu Kota Palembang Sumatera Selatan.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Efektivitas Organisasi Terhadap Produktivitas Kinerja Dosen Universitas Bina Darma Palembang.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, diantaranya yaitu :

#### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan laporan penelitian ini, juga merupakan kesempatan untuk menerapkan teori yang telah diperoleh selama kuliah dengan obyek yang sesungguhnya terjadi khususnya pada

Pengaruh Efektivitas Organisasi Terhadap Produktivitas Kinerja Dosen Universitas Bina Darma Palembang.

## 2. Bagi Instansi

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan yang berarti bagi pihak Universitas Bina Darma Palembang tentang bagaimana Efektivitas Organisasi Terhadap Produktivitas Kinerja dosen (Studi Kasus Pada Universitas Bina Darma Palembang)

## 3. Bagi Pihak Lain

Untuk memberi masukan bagi peneliti yang berminat di bidang manajemen sumber daya manusia dan sebagai acuan peneliti yang hendak meneliti tentang pengaruh Efektivitas Organisasi Terhadap Produktivitas Kinerja Dosen (Studi Kasus Pada Universitas Bina Darma Palembang).

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara garis besar dan menjelaskan isi dari penelitian sehingga dapat menggambarkan keterkaitan antara bab yang satu dengan yang lain. Berikut akan diuraikan sistematika pembahasan yang terdiri dari lima bagian, yaitu :

#### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab kedua ini menguraikan tentang landasan teori yang berhubungan dengan variabel yang diteliti, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini membahas tentang metode yang digunakan dalam penelitian dan yang menjadi objek penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan pengujian hipotesis.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang pembahasan masalah yang ada didalam penelitian ini.

### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini akan ditarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan pada Bab IV, serta diberikan saran berdasarkan analisis tersebut.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**