

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Perguruan tinggi atau pendidikan tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi, serta program spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia. Terdapat berbagai bentuk pendidikan tinggi yaitu universitas, institut, pendidikan tinggi, sekolah tinggi, politeknik, akademi dan akademi komunitas. Pembangunan sumber daya manusia merupakan fokus utama dalam dunia pendidikan. Sumber daya manusia di Indonesia harus mampu menghadapi dan memanfaatkan setiap peluang dari dunia yang terus berkembang dan teknologi yang berubah begitu cepatnya. Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Kemristekdikti) mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan kualitas SDM di Indonesia, utamanya SDM di bidang riset, teknologi dan pendidikan tinggi. Perguruan tinggi berkewajiban menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Pendidikan tinggi memegang peranan penting untuk dapat menjamin keberlangsungan dan eksistensi sebuah perguruan tinggi. Perguruan tinggi harus menggunakan sumber daya yang ada untuk selalu berusaha meningkatkan kualitasnya. Terdapat tiga komponen utama dalam mengelola pendidikan tinggi yaitu dosen maupun tenaga pendidik, pengelola kampus serta sistem informasi kampus. Keberhasilan suatu perguruan tinggi juga dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Sedangkan permasalahan sumber daya manusia yang sering muncul di suatu organisasi yaitu berkaitan dengan kinerja. Kinerja telah menjadi isu penelitian di berbagai negara sejak lama. Beberapa sumber menyatakan bahwa istilah kinerja sudah dikenal pada masa kekaisaran dinasti Wei tahun 221-Masehi. Meski sudah dikenal dan dipraktikan cukup lama, baru sekitar tahun 1950an,

paska Perang Dunia II, isu tentang kinerja terutama yang terkait dengan masalah penilaian, pengukuran, dan evaluasi kinerja mulai memperoleh perhatian serius dari berbagai kalangan akademisi, konsultan dan para praktisi khususnya yang terlibat dalam kegiatan organisasi baik organisasi sosial, pendidikan, rumah sakit, partai politik dan keagamaan. Simanjutak dalam (Asnusa & Aziz, 2018) mengartikan kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu.

Berdasarkan definisi tersebut kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga fungsional akademik pada suatu program studi.

Di Indonesia, kinerja karyawan termasuk kategori yang rendah. Menurut Syamsul, Masharyono, Triandana, dan Sumiyati (2016) rendahnya kinerja karyawan di era yang semakin kompetitif ini masih menjadi masalah utama di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Penelitian lain yang dilakukan oleh *The Boston Consulting Group* (BCG) melihat negara Indonesia memiliki kinerja yang tergolong rendah dan kurang tenaga kerja yang berkualitas. Maju mundurnya suatu negara dapat dilihat dari perkembangan dan kualitas sumber daya manusianya. Kinerja sumber daya manusia secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi terhadap kemajuan suatu negara. Hal tersebut dapat dilihat melalui *Human Development Index* (HDI). *Human Development Index* memberikan gambaran mengenai tingkat pembangunan sumber daya manusia disuatu negara. Semakin baik pembangunan sumber daya manusia disuatu negara maka semakin baik pula perkembangan dan kualitas sumber daya manusia di negara tersebut.

**Tabel 1.1**  
**Peringkat Human Development Index (HDI)**  
**Negara ASEAN Tahun 2019**

No	Negara	HDI
1	Singapura	0,935

2	Brunei Darussalam	0,845
3	Malaysia	0,804
4	Thailand	0,765
5	Filipina	0,712
6	Indonesia	0,707
7	Vietnam	0,693
8	Timor Leste	0,626
9	Laos	0,604
10	Myanmar	0,584

**Sumber: UNDP Human Development Index Ranking**

Berdasarkan Tabel 1.1, Indonesia menduduki peringkat ke 6 dalam HDI berdasarkan negara-negara ASEAN yang berarti Indonesia masih berada dibawah negara Singapore, Brunei Darussalam, Malaysia, Thailand dan Filipina. Hal tersebut menunjukkan sumber daya manusia di Indonesia masih belum cukup bagus. Dengan kata lain perkembangan sumber daya manusia di Indonesia lebih rendah dibanding keempat negara di Asia Tenggara tersebut.

Setiap perusahaan atau institusi pendidikan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi. Menurut Mangkunegara (Devita, 2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Lebih lanjut Mathis and Jackson dalam (Saraswathi, Dewi, & Piartini, 2017) kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak kontribusi

kepada

organisasi antara lain termasuk kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas dan kerja sama. Dosen merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Untuk melaksanakan fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis tersebut, diperlukan dosen yang profesional dan memiliki kinerja yang berkualitas.

Kinerja dosen merupakan tindakan nyata yang dilakukan oleh dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik atau sumber daya manusia dalam perguruan tinggi yang mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Menurut Rivai dalam (Rahayu, 2020) mendefinisikan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan(organisasi). Berdasarkan definisi tersebut, kinerja dosen adalah perilaku nyata yang ditampilkan seorang dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai perannya sebagai tenaga fungsional akademik.

IIB Darmajaya adalah salah satu institusi pendidikan tinggi swasta (PTS) terkemuka di Provinsi Lampung, berdiri pada tahun 1995, dibawah naungan Yayasan Pendidikan Alfian Husin. Nama “Darmajaya”, memiliki arti “Dharma Bhakti dan Jasa Yoenidar Alfian”. Kampus Terpadu Darmajaya dibangun diatas tanah seluas 2,5 hektar, yang beralamat di Jalan Zainal Abidin Pagar Alam, No.93B. Labuhan Ratu, Bandar Lampung, Provinsi Lampung, Indonesia. IIB Darmajaya memiliki 2 fakultas yaitu Fakultas Ilmu Komputer yang terdiri dari program studi Magister Teknik Informatika(S2), Desain Komunikasi Visual(S1), Teknik Informatika(S1), Sistem Informasi(S1) dan Sistem Komputer(S1) dan Fakultas Ekonomi Bisnis yang terdiri dari program studi Magister Manajemen (S2), Bisnis

Digital(S1), Manajemen(S1) dan Akuntansi(S1). Jumlah dosen tetap di Program Strata I IIB Darmajaya adalah sebanyak 124 dosen tetap, berikut merupakan rekapitulasi jumlah dosen tetap di IIB Darmajaya.

**Tabel 1.2**

**REKAPITULASI JUMLAH DOSEN TETAP IIB DARMAJAYA 2020**

No	Program Studi	Jumlah Dosen Tetap
1	Akuntansi	20 Dosen Tetap
2	Manajemen	41 Dosen Tetap

3	Sistem Informasi	25 Dosen Tetap
4	Teknik Informatika	21 Dosen Tetap
5	Sistem Komputer	13 Dosen Tetap
6	Bisnis Digital	2 Dosen Tetap
7	Desain Komunikasi Visual	2 Dosen Tetap
Jumlah		124 Dosen Tetap

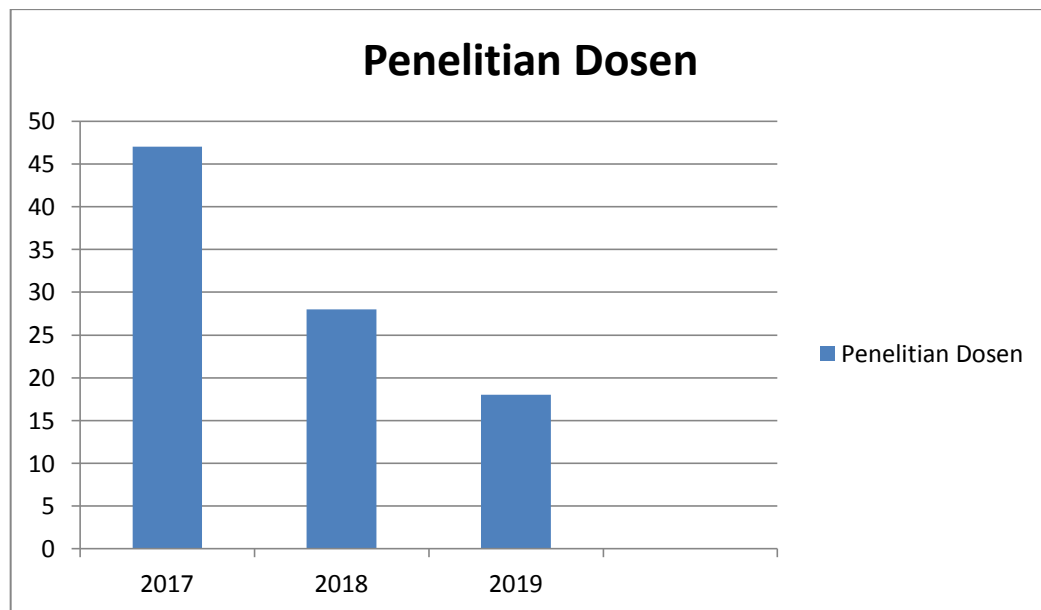
**Sumber: Biro SDM IIB Darmajaya**

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dosen adalah pendidik profesional, ilmuwan, dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen harus memiliki kualifikasi akademik yang diperoleh melalui pendidikan tinggi program pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian yaitu lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana dan lulusan program doktor untuk program pascasarjana. Seorang dosen harus memiliki kompetensi. Kompetensi tersebut adalah kompetensi pedagogic, kompetensi pribadi, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Kompetensi pedagogic yang merupakan kapasitas dosen terkait pengelolaan mahasiswa mulai dari perancangan pembelajaran, penyampaian ilmu serta informasi. Kompetensi pribadi berhubungan

dengan etika dalam aktivitas harian terutama di lokasi perguruan tinggi. Dosen juga harus mempunyai kompetensi sosial untuk berinteraksi sosial secara baik dengan peserta didik, rekan kerja, karyawan serta masyarakat demi menunjang pendidikan dan dosen harus memiliki kompetensi profesional yaitu penguasaan materi secara mendalam yang diukur dengan kemampuan dosen untuk mengembangkan hasil risetnya di masyarakat.

Dosen merupakan seseorang yang bertanggung jawab atas ilmu yang diberikan sebagai pendidik, selain itu dosen juga mempunyai tanggung jawab lainnya yaitu penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen IIB Darmajaya adalah dosen dosen terpilih berdasarkan kualifikasinya. Perguruan tinggi memiliki

Tridharma Perguruan Tinggi yang merupakan kewajiban Perguruan Tinggi untuk menyelenggarakan Pendidikan, Penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Berikut merupakan data pelaksanaan penelitian dosen IIB Darmajaya yang berkaitan dengan kinerja dosen yaitu tanggung jawab terhadap Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu penelitian.



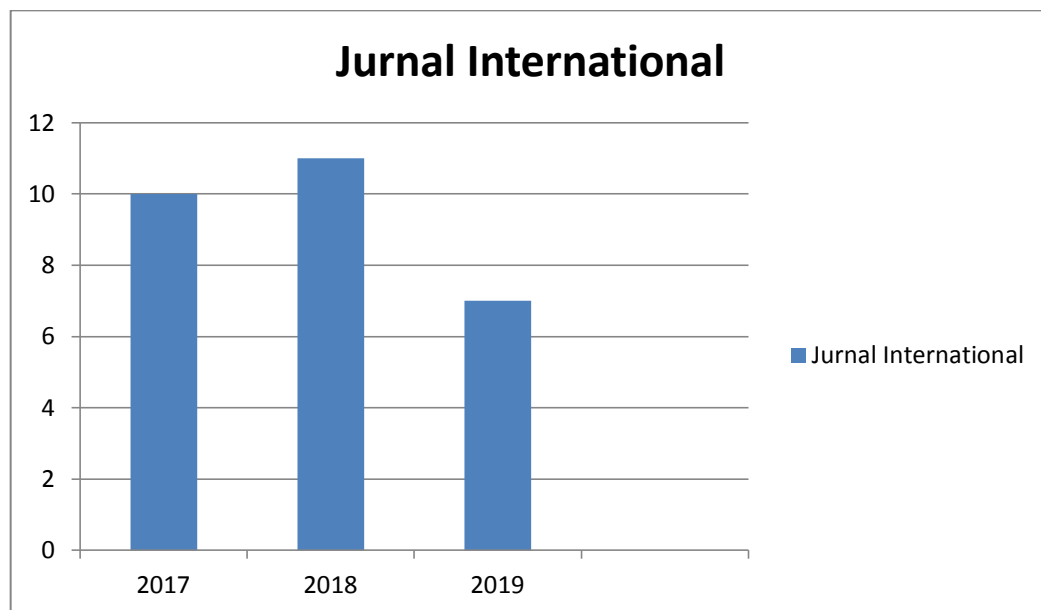
*Sumber : LP4M IIB Darmajaya*

**Gambar 1.1**

**REKAPITULASI PELAKSANAAN PENELITIAN IIB DARMAJAYA  
2017-2019**

Dilihat dari gambar 1.1 terdapat penurunan penelitian yang dilakukan oleh dosen IIB Darmajaya dari Penelitian pada tahun 2017 sebanyak 47 penelitian ke tahun 2018 sebanyak 28 penelitian dan kembali terjadi penurunan penelitian menjadi 18 penelitian di tahun. Pengukuran kinerja dosen sesuai dengan tugas pokok dosen dapat diukur melalui tugas di bidang pendidikan dan pengajaran yaitu bagaimana dosen melakukan perkuliahan, membimbing seminar mahasiswa dan membimbing tugas akhir mahasiswa. Pengukuran lainnya yaitu melalui penelitian dan pengembangan karya ilmiah yang meliputi menghasilkan karya penelitian, menerjemahkan/menyadur buku ilmiah dan mengedit atau menyunting karya ilmiah.

Serta pengukuran kinerja dosen melalui pengabdian kepada masyarakat yaitu melaksanakan hasil penelitian dan pengembangan yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat dan menulis pengabdian kepada masyarakat. Tugas dosen dari penelitian itu sendiri yaitu mempublikasikannya. Berikut merupakan rekapitulasi publikasi jurnal internasional yang dilakukan oleh dosen IIB Darmajaya dari tahun 2017-2019



Sumber: LP4M IIB Darmajaya

**Gambar 1.2**

**REKAPITULASI PELAKSANAAN PUBLIKASI JURNAL  
IIB DARMAJAYA 2017-2019**

Gambar 1.2 menunjukkan terjadinya kenaikan publikasi jurnal Internasional dari tahun 2017 ke tahun 2018, tetapi di tahun 2018 ke 2019 terjadi penurunan publikasi jurnal internasional. Terdapat faktor yang diduga mempengaruhi penurunan tersebut diantaranya adalah penurunan kinerja dosen untuk melakukan penelitian dan pengembangan. Kinerja dosen adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan suatu institusi, karena kinerja dosen menuntun institusi untuk mencapai tujuannya. Salah satu dari indikator kinerja dosen merupakan pendidikan dan pengajaran dan dalam melakukan pendidikan dan pengajaran

terdapat komponen mengembangkan program perkuliahan dan mengembangkan bahan pengajaran. Dari data sinta ristekdikti yang diperoleh tahun sampai tahun 2020 IIB Darmajaya telah menerbitkan 84 buku sebagai bahan ajar dan 32 IPR (Intellectual Property Right) atau pemahaman hak atas kekayaan yang timbul dari kemampuan intelektual manusia. Kinerja dosen yang baik secara langsung akan mempengaruhi dosen untuk memperbaiki

kinerjanya, hal tersebut merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses panjang.

Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja dosen untuk mengetahui kinerja dosen selama ini.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja berdasarkan penelitian terdahulu. Antara lain gaya kepemimpinan dan motivasi kerja (Nisa, 2018), sistem karir dan kepemimpinan (Tanjung, 2016), efikasi diri (Saraswathi. P., Dewi, & Piartini, 2017), budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja & motivasi (Pane, 2019), religiusitas (Alfisyah & Anwar, 2018), dll. Kinerja dosen secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri dosen, yang motivasi, *self efficacy*, religiusitas, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri dosen, yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja serta budaya organisasi.

Self efficacy adalah salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja di IIB Darmajaya. Menurut Bandura dalam (Ningsih & Hayati, Dampak Efikasi Diri Terhadap Proses dan Hasil Belajar Matematika, 2020) *self efficacy* adalah dasar utama dari tindakan. Self efficacy mengacu pada kepercayaan diri yang dimiliki seseorang tentang sejauh mana orang tersebut mengerahkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau sejauh mana tindakan yang dibutuhkan untuk mencapainya. Menurut Ormrod dalam (Gemely, 2020) *self efficacy* adalah penilaian seseorang tentang kemampuannya untuk menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu.



Orang lebih mungkin terlibat dalam perilaku tertentu ketika mereka yakin bahwa mereka akan mampu menjalankan perilaku tersebut dengan sukses yaitu, ketika mereka memiliki *self efficacy* yang tinggi. Menurut Bandura dalam (Wibasuri & Lilyana, Determinan Self Efficacy Dalam Kemandirian Belajar Mahasiswa Pada Perguruan Tinggi Swasta di Bandar Lampung, 2014) *self-efficacy* merupakan penilaian seseorang terhadap kemampuannya untuk menyusun tindakan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas khusus yang dihadapi. *Self Efficacy* dianggap mampu menyelesaikan permasalahan yang ada dalam setiap individu dosen. *Self Efficacy* merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu. Diduga *Self Efficacy* akan berdampak terhadap kinerja dosen karena terdapat keinginan dan tanggung jawab moral terhadap Tri Dharma Perguruan Tinggi. Semakin tingginya *Self Efficacy* pada diri seseorang maka akan tinggi tanggung jawab seseorang tersebut dalam menjalankan tugasnya. Seperti fakta yang terjadi di lapangan, ketika seorang dosen diberikan tanggung jawab untuk melakukan penelitian, pengembangan dan pengabdian kepada masyarakat maka akan timbul rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Ketika *Self Efficacy* pada seorang individu tinggi maka akan besar pula sikap tanggung jawab dan tentu akan meningkatkan kinerjanya.

Implementasi dari *self efficacy* adalah bahwa dosen di IIB Darmajaya memiliki keyakinan diri ketika diberikan kepercayaan untuk mengajar di kelas. Selain itu *Self-Efficacy* yang ada dalam diri dosen adalah bahwa dosen IIB Darmajaya memiliki keyakinan dan kemampuan dalam mengatasi masalah atau tantangan yang diberikan seperti bertanggung jawab melakukan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang salah satunya adalah setiap tahunnya ada dosen yang melakukan penelitian dan publikasi jurnal. Tetapi, walaupun sudah melakukan penelitian dan publikasi jurnal, *Self efficacy* dalam kinerja dosen di IIB Darmajaya perlu ditingkatkan karena diduga kurang optimal dalam kepercayaan diri dalam melakukan penelitian.

Selain Self Efficacy yang dapat mempengaruhi kinerja dosen, terduga terdapat dorongan dari eksternal diri masing-masing dosen yaitu budaya organisasi. Robbins menjelaskan, budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi tersebut. Menurut Schein budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan, dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Menurut Cushway dan Lodge, budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi yang memengaruhi cara melakukan pekerjaan dan cara para karyawan berperilaku.

Budaya Organisasi menurut Robbins (2003:305) (Widowati) adalah merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Budaya organisasi dianggap penting karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam sebuah organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan sebuah organisasi dapat terakomodasi. Perilaku individu yang berada dalam organisasi atau perusahaan tentunya sangat mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini akibat adanya kemampuan individu yang berbeda-beda dalam menghadapi tugas atau aktivitasnya. Sehingga apabila budaya organisasi di suatu perusahaan berjalan dengan baik, maka kinerjanya akan meningkat. Dengan adanya budaya di dunia pendidikan maka timbullah berbagai organisasi, budaya organisasi banyak menimbulkan hal-hal yang masuk dalam dunia pendidikan hingga terjadi berbagai interaksi-interaksi dari luar yang menjadi budaya baru dalam pendidikan terutama dalam upaya mengembangkan lembaga pendidikan. Melalui pendidikan, budaya organisasi dapat diterapkan dengan baik oleh pelaku-pelaku organisasi agar menjadi anggota pribadi yang mampu secara internal mempersiapkan dirinya dan secara eksternal mampu merespon dan berkomunikasi dengan dunianya (Arphan, 2018).

Diduga variabel Budaya Organisasi mempengaruhi kinerja dosen IIB Darmajaya. IIB Darmajaya sendiri memiliki budaya organisasi yang disebut dengan THE BEST. Berikut adalah definisi budaya organisasi THE BEST :

**Tabel 1.3**  
**BUDAYA ORGANISASI IIB DARMAJAYA**

NAMA	DEFINISI
Taqwa	Menjalankan perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya.
Heart	Ikhlas mengaktualisasi diri, emosi & jiwa
Empathy	Memahami perasaan orang lain
Brilliant	Melakukan inovasi dan member solusi
Energetic	Tidak kenal lelah
Synergy	Hubungan kerja yang produktif
Trustworthy	Jujur dan integritas

Budaya organisasi IIB Darmajaya sudah dapat dikatakan baik. Karyawan dan dosen terlihat sudah mengimplementasikan slogan dari budaya organisasi kampus. Implementasi dari Taqwa yaitu tercerminnya aktifitas perkuliahan yang dihentikan saat adzan berkumandang. Implementasi dari slogan Heart yaitu karyawan dan dosen mampu mengendalikan dirinya masing-masing dan rukun antara suku dan agama. Implementasi empathy adalah dosen dan karyawan saling menghargai perasaan satu sama lain, dan juga memberikan kesempatan mahasiswa untuk meyuarakan pendapatnya. Selain itu penerapan dari budaya organisasi lainnya dapat dilihat salah satunya yaitu Brilliant, yaitu para dosen banyak yang melakukan inovasi pembelajaran seperti pembelajaran via aplikasi zoom dan berkuliah langsung ke suatu industri untuk lebih meningkatkan kecakapan mahasiswa dan melatih mahasiswa melihat dunia industri. Penerapan implementasi energetic yang dilakukan dosen adalah tidak kenal lelah membimbing mahasiswa atau sekedar mendengarkan keluhan mahasiswa diluar jam perkuliahan. Synergy dapat tercermin antara dosen dan mahasiswa yaitu ketika melakukan penelitian bersama dan pengabdian kepada masyarakat dalam rangka melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Trustworthy yang dilakukan oleh dosen adalah dengan memberikan sanksi mengencolkan nilai mahasiswa dan memajangkannya bagi yang ketahuan menyontek, hal itu tentu sangat mendukung mahasiswa sebagai kaum terpelajar untuk selalu berbuat jujur dan memiliki integritas yang tinggi. Budaya organisasi pada dosen tetap IIB Darmajaya sudah dapat dikatakan baik, tetapi diduga masih terdapat kendala yaitu belum optimalnya inovasi yang diberikan kepada mahasiswa, seperti inovasi saat mahasiswa ingin melakukan penelitian dan pengembangan dan diduga masih terdapat beberapa dosen yang belum memberi solusi secara maksimal terkait permasalahan yang dihadapi mahasiswa.

Terdapat variabel internal lainnya yang diduga mempengaruhi kinerja dosen yaitu variabel Religiusitas. Religiusitas merupakan suatu keadaan, pemahaman, dan ketaatan seseorang dalam meyakini suatu agama yang diwujudkan dalam pengamalan nilai, aturan, kewajiban sehingga mendorongnya bertingkah laku, bersikap dan bertindak sesuai dengan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Glock dan Stark dalam (Pontoh & Farid, 2015), religiusitas adalah seberapa jauh pengetahuan, seberapa kokoh keyakinan, seberapa tekun pelaksanaan ibadah dan seberapa dalam penghayatan agama yang dianut seseorang. Religiusitas dapat dijadikan semacam tolak ukur bagaimana seseorang untuk menuju tingkatan atau kedalaman tertentu seseorang selama melaksanakan ajaran agama yang dianutnya. Beberapa organisasi memiliki kepercayaan bahwa pandangan spiritual akan mempengaruhi sikap kerja, praktik penyelesaian masalah yang terjadi dan etika kerja yang produktif. Sehingga, apabila tingkat religiusitas seseorang meningkat, maka akan berdampak pada peningkatan kinerjanya. Implementasi dari penerapan religiusitas di lingkungan kampus IIB Darmajaya adalah sudah diterapkannya ajakan salat berjamaah di Masjid Baitul Ilmi, yang mana salat merupakan kewajiban sebagai umat Islam. Implementasi dari penghayatan pada IIB Darmajaya adalah bagi dosen yang sudah berada dalam titik penghayatan religiusitas, maka dosen tersebut tentu akan bekerja sesuai dengan norma-norma yang tidak bertentangan dengan agama seperti jujur, amanah, dan berakhlak mulia. Implementasi religiusitas lainnya pada IIB Darmajaya dapat dilihat dari ketika adzan berkumandang, maka seluruh aktivitas

baik aktivitas karyawan dan aktivitas belajar mengajar dihentikan sejenak dan dilanjutkan kembali setelah selesai melaksanakan ibadah shalat. Religiusitas yang ada di IIB Darmajaya sudah dapat dikatakan baik, tetapi perlu ditingkatkan kembali karena diduga masih terdapat beberapa dosen yang belum optimal dalam melaksanakan kegiatan BBQ yang diadakan oleh IIB Darmajaya.

Berdasarkan latar belakang tersebut dan sesuai masalah yang ada pada IIB Darmajaya maka penulis melakukan penelitian dengan judul

**“PENGARUH SELF EFFICACY, BUDAYA ORGANISASI DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA DOSEN TETAP IIB DARMAJAYA BANDAR LAMPUNG”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat mengetahui bahwa permasalahan yang terjadi pada IIB Darmajaya Bandar Lampung adalah:

1. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja dosen tetap IIB Darmajaya Bandar Lampung, Lampung?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen tetap IIB Darmajaya Bandar Lampung, Lampung?
3. Apakah Religiusitas berpengaruh terhadap kinerja dosen tetap IIB Darmajaya Bandar Lampung, Lampung?
4. Apakah *Self Efficacy*, Budaya Organisasi dan Religiusitas berpengaruh terhadap kinerja dosen tetap IIB Darmajaya Bandar Lampung, Lampung?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian**

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah dosen tetap Fakultas Ekonomi & Bisnis dan dosen tetap Fakultas Ilmu Komputer IIB Darmajaya Bandar Lampung, Lampung.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah *Self Efficacy*, Budaya Organisasi dan Religiusitas terhadap kinerja dosen tetap Fakultas Ekonomi & Bisnis dan dosen tetap Fakultas Ilmu Komputer IIB Darmajaya Bandar Lampung, Lampung.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di IIB Darmajaya Bandar Lampung, Lampung yang beralamat di Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No.93, Labuan Ratu, Kedaton, Bandar Lampung, Lampung, Indonesia.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Februari 2020 s/d Agustus 2020

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu**

Ruang lingkup ilmu penelitian yang diambil yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi *Self Efficacy*, Budaya Organisasi dan Religiusitas dosen tetap IIB Darmajaya, Bandar Lampung, Lampung.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja dosen tetap di IIB Darmajaya Bandar Lampung, Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja dosen tetap di IIB Darmajaya Bandar Lampung, Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Religiusitas terhadap kinerja dosen tetap di IIB Darmajaya Bandar Lampung, Lampung.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy*, Budaya Organisasi dan Religiusitas terhadap kinerja dosen tetap di IIB Darmajaya Bandar Lampung, Lampung.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu hasil yang bermanfaat, adapun manfaat tersebut antara lain:

### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi penulis, khususnya dalam hal sumber daya manusia meliputi *Self Efficacy*, Budaya Organisasi dan Religiusitas, serta dapat memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih dari yang di dapat dari perkuliahan.

### **1.5.2 Bagi Institusi**

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi institusi pendidikan untuk mengetahui arti pentingnya *Self Efficacy*, Budaya Organisasi dan Religiusitas bagi Institusi sehingga dapat mendorong kinerja dosen IIB Darmajaya Bandar Lampung, Lampung.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Penulisan akan dilakukan beberapa tahap, Penelitian ini akan disusun dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut :

### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah , ruang lingkup masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematik penulisan.

### **2. BAB II LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang mendasari dan mendukung penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### 3. BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, definisi operasional, jenis dan sumber data, populasi dan penentuan sampel, metode pengumpulan data dan teknik analisis.

### 4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi obyek penelitian, analisis data, serta inteprestasi hasil.

### 5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini berisi pemaknaan terhadap hasil pengolahan data yang ditemukan selama penelitian dan sekaligus memberikan saran dalam bentuk rekomendasi konkret sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian.