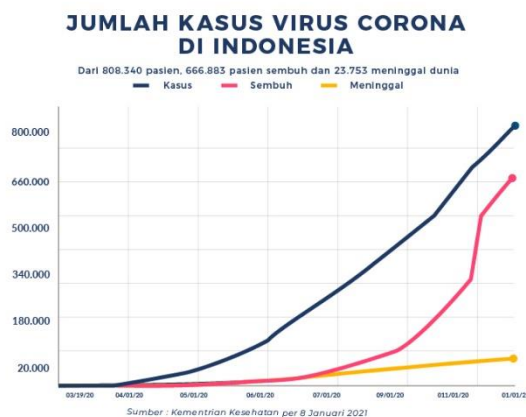


BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Wabah Covid-19 yang mulai melanda Indonesia sejak bulan Maret tahun 2020 lalu memberikan dampak negatif bagi banyak orang. Menurut sumber terkonfirmasi perkembangan kasus positif Covid-19 di Indonesia hingga awal tahun 2021 sudah mencapai angka 808.340 kasus. Sebagaimana data berikut :



Sumber : (*Southcity.co.id*)

Gambar 1 Jumlah Kasus Virus Corona Di Indonesia

Mewabahnya Covid-19 menyebabkan perubahan diberbagai aspek kehidupan, terutama di sektor pendidikan. Di situs UNESCO, terdapat laporan bahwa pandemi Covid-19 mengancam 577 juta pelajar di seluruh dunia. Pada saat yang sama UNESCO menyatakan ada sebanyak 39 negara telah menutup sekolah dan jumlah pelajar yang terdampak telah mencapai

421.388.462 anak. Jumlah pelajar yang terancam di jenjang pendidikan tinggi mencapai 86.034.287 orang. (sumber : *kompas.com*)

Di Indonesia sendiri Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) dengan resmi menerbitkan Surat Edaran Nomor 15 Tahun 2020 tentang penyelenggaraan Belajar Dari Rumah Dalam Masa Darurat Penyebaran Covid-19. Himbauan yang disampaikan Kemendikbud terkait penghentian sementara kegiatan belajar tatap muka membuat sekolah dan perguruan tinggi di wilayah terdampak virus Covid-19 mulai menerapkan pembelajaran *daring* atau proses pembelajaran yang dilakukan secara *online* dengan menggunakan aplikasi pembelajaran maupun jejaring sosial tanpa melakukan tatap muka langsung untuk mencegah peningkatan angka Covid-19 yang setiap harinya terus bertambah, dan juga mengharuskan tenaga pendidik baik guru maupun dosen untuk bekerja dan melakukan proses belajar mengajar dari rumah atau disebut dengan istilah *Work From Home* (WFH) dengan menggunakan bantuan teknologi.

Sebagai faktor pertama di dalam penelitian, lingkungan kerja merupakan tempat dimana seorang dosen melakukan aktivitas mengajarnya. Lingkungan kerja berkaitan dengan suasana atau kondisi di sekitar tempat kerja. Dengan adanya keputusan Kemendikbud tentang penyelenggaraan belajar dari rumah menyebabkan perubahan pada lingkungan kerja fisik dan non fisik, baik itu suasana kerja atau hubungan dengan sesama rekan kerja. Dosen yang biasanya melakukan proses belajar mengajar di ruang kelas secara tatap muka kini harus melakukan

proses belajar mengajar secara *daring*, dengan begitu dosen harus mampu menguasai teknologi pembelajaran guna mendukung proses belajar mengajar agar tetap berjalan efektif dan dosen juga harus dapat menyesuaikan diri dengan kondisi dan lingkungan kerja yang baru.

Work From Home (WFH) menuntut dosen untuk tetap fokus pada pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan mahasiswa. Dalam bekerja diperlukan lingkungan kerja fisik yang mendukung, jika lingkungan tempat bekerja bersih dan nyaman maka akan menghasilkan semangat kerja. Lingkungan kerja akan mendorong dosen untuk lebih banyak bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja dosen.

Penelitian yang dilakukan oleh Kusumawati, Erliyana & Azizah (2020) menyatakan bahwa tingkat lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika seorang dosen dapat melakukan pekerjaannya dengan optimal.

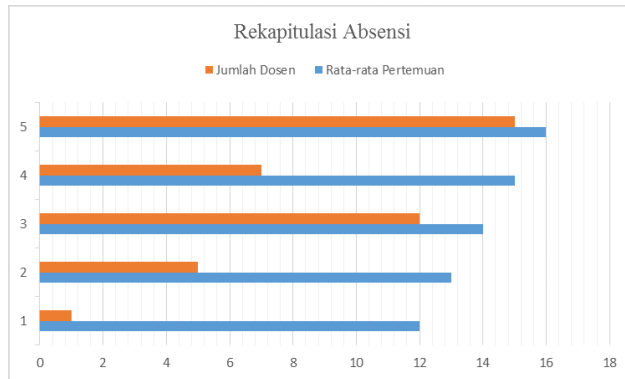
Faktor kedua di dalam penelitian yaitu disiplin kerja. Dosen memegang peranan penting bagi perguruan tinggi, jika tidak ada dosen yang berkualitas maka sebuah universitas tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik. Disiplin kerja juga dapat tercermin dari berbagai bentuk seperti tanggung jawab, sikap, perilaku dan tindakan seorang dosen dalam mematuhi semua bentuk peraturan selama bekerja. Dosen yang disiplin dapat diartikan sebagai dosen yang mentaati segala aturan yang ditetapkan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik

mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Salah satu faktor yang menentukan kinerja seorang dosen adalah disiplin kerja. Dengan disiplin pekerjaan dapat dilaksanakan dengan efisien, jika disiplin tidak ditegakkan maka tidak akan mencapai tujuan yang ditetapkan. Disiplin berkaitan dengan aturan dan tata tertib, dengan mentaati peraturan dan norma yang berlaku di dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan dimana seorang dosen melakukan pekerjaannya, dosen dapat dikatakan disiplin dan dapat menjadi contoh yang baik. Terutama di masa pandemi Covid-19, seorang dosen harus dapat memenuhi tanggung jawabnya dengan selalu memberikan tugas kepada mahasiswa, karena disiplin adalah kegiatan manajemen yang mengimplementasikan standar organisasi. Di masa pandemi Covid-19 ini, seorang dosen tidak lagi mendapat pengawasan secara langsung karena harus bekerja dari rumah. Maka dari itu, disiplin harus tetap ditegakkan agar kinerja dosen tidak mengalami penurunan.

Menurut Sastrohadiwiryono yang dikutip dalam Hustia (2020) berpendapat bahwa disiplin kerja memiliki lima faktor, yaitu : frekuensi kehadiran, kewaspadaan, kepatuhan terhadap standar kerja, kepatuhan terhadap peraturan kerja, dan etika profesi. Salah satu disiplin kerja dosen dapat dinilai dari tingkat absensi dosen selama mengajar.

Data Rekapitulasi Absensi dosen Universitas Binaniaga Indonesia selama masa pandemi Covid-19 sebagai berikut :



Sumber : (Universitas Binaniaga Indonesia)
Gambar 2 Rekapitulasi Absensi Dosen Tahun Akademik 2020/2021 Semester Ganjil

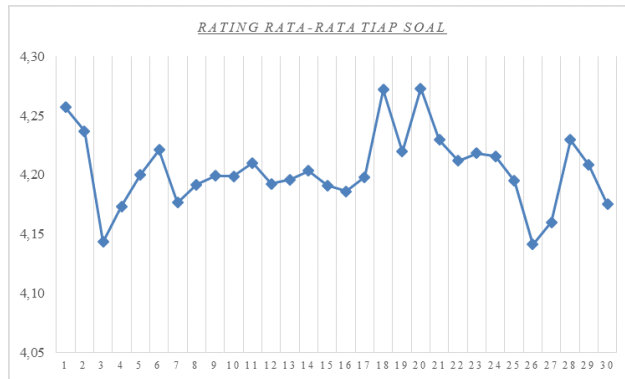
Data yang dapat diperoleh dari Rekapitulasi Absensi yaitu ada sebanyak 40 dosen tetap yang mengajar di Tahun Akademik 2020/2021 pada Semester Ganjil di Universitas Binaniaga Indonesia. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa Universitas Binaniaga Indonesia melakukan proses belajar mengajar selama 14 kali pertemuan dengan 1 kali Ujian Tengah Semester (UTS) dan 1 kali Ujian Akhir Semester (UAS) di masa studi per semester, sehingga murni ditotal Rekapitulasi Absensi sebanyak 16 kali. Data di atas menunjukkan masih terdapat dosen yang hadir dalam proses pembelajaran 12 dan 13 kali pertemuan. Walau begitu, disiplin kerja dosen Universitas Binaniaga Indonesia masih terbilang baik dalam hal absensi karena rata-rata menunjukkan lebih banyak dosen yang mengajar selama 16 kali pertemuan. Dengan demikian, kehadiran dosen di Universitas Binaniaga Indonesia selama masa pandemi Covid-19 masih terbilang rajin dan aktif.

Disiplin erat kaitannya dengan kinerja, penelitian yang dilakukan oleh Batubara (2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Faktor lain di dalam penelitian yaitu kinerja. Kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawabnya, kinerja dapat pula dilihat dari perilaku seseorang dalam melakukan tugas tertentu. Oleh karena itu keberhasilan proses pembelajaran sangat bergantung pada kinerja seorang dosen untuk meningkatkan kualitas mahasiswanya. Agar mampu bersaing, maka mahasiswa harus bekerja keras dalam proses belajar dan didukung oleh dosen yang berkualitas dan mempunyai kinerja yang baik.

Universitas Binaniaga Indonesia selalu melakukan survey di akhir masa studi yang mewajibkan seluruh mahasiswa untuk mengisi soal kuesioner yang sudah disebar di *website* kampus (*siakad.binaniaga.ac.id*) untuk menilai kinerja dosen yang melakukan proses belajar mengajar di tiap mata kuliah.

Data yang diambil dari salah satu Fakultas di Universitas Binaniaga Indonesia, sebagai berikut :



Sumber : (Universitas Binaniaga Indonesia)
Gambar 3 Data Kuesioner Proses Pembelajaran Tahun Ajaran 2019/2020
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Terdapat 30 soal kuesioner yang dibagikan, dari *rating* rata-rata soal di atas mahasiswa memberikan penilaian yang berbeda-beda dari setiap dosen yang mengajar. *Rating* tertinggi di dapat dari soal nomor 1, 18 dan 20 yaitu “persiapan memberikan perkuliahan”, “kewibawaan sebagai pribadi dosen” dan “santunan kata dan tindakan”. *Rating* terendah di dapat dari soal nomor 3 yaitu “kemampuan menghidupkan suasana kelas” dan soal nomor 26 “mengenal dengan baik mahasiswa yang mengikuti perkuliahan”. Dapat disimpulkan bahwa mahasiswa cukup puas dengan persiapan, kewibawaan, dan santunan kata dan tindakan seorang dosen dalam mengajar sedangkan mahasiswa masih kurang puas dengan kinerja dosen dalam menghidupkan suasana kelas di dalam proses belajar mengajar dan dosen kurang mengenal baik mahasiswanya yang mengikuti perkuliahan.

Keberhasilan proses pembelajaran sangat bergantung pada kinerja dosen sebagai pendidik. Kegiatan yang melambat terutama di masa pandemi Covid-19 yang dapat berdampak pada kinerja dosen di Indonesia. Dengan adanya pandemi Covid-19 dosen diharapkan dapat memberikan contoh yang baik dan tetap bertanggung jawab dengan memberikan tugas kepada mahasiswanya, dosen juga diharapkan dapat terus mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan tempat ia bekerja.

Diantara beberapa hal yang berkaitan dengan peningkatan kinerja, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dosen di Universitas Binaniaga Indonesia terutama faktor lingkungan kerja yang mengalami perubahan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai indikator untuk mengatasi permasalahan pada kinerja dosen yang melakukan proses belajar mengajar secara *daring*. Peneliti juga ingin mengetahui bagaimana kinerja dosen di masa pandemi Covid-19, apakah terjadi perubahan yang signifikan dengan kinerja dosen selama pembelajaran tatap muka sebelum masa pandemi Covid-19.

Universitas Binaniaga Indonesia turut serta dalam pelaksanaan *Work From Home* (WFH), membatalkan semua kegiatan belajar mengajar di kampus dan menggantinya dengan kebijakan belajar di rumah untuk setiap mahasiswanya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh positif lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Binaniaga Indonesia di masa pandemi Covid-19.

Berdasarkan latar belakang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan kemudian meringkasnya dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Binaniaga Indonesia Di Masa Pandemi Covid-19”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka penulis merumuskan permasalahan yang di teliti adalah sebagai berikut :

1. Pandemi Covid-19 menyebabkan perubahan di berbagai aspek kehidupan terutama di sektor pendidikan tinggi.
2. Kegiatan yang melambat di masa pandemi Covid-19 yang dapat berdampak pada kinerja dosen di Indonesia.
3. Mewabahnya pandemi Covid-19 mengharuskan semua tenaga pendidik baik guru maupun dosen untuk melakukan *Work From Home* (WFH) atau bekerja dari rumah.
4. Dengan diterapkannya *Work From Home* (WFH), adanya perubahan proses belajar mengajar dari tatap muka menjadi pembelajaran *daring*.
5. Dosen harus menguasai teknologi pembelajaran untuk mendukung proses belajar mengajar secara *daring*.
6. Universitas Binaniaga Indonesia ikut serta dalam kegiatan *Work From Home* (WFH) dan melakukan Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) yang membuat lingkungan kerja dosen mengalami perubahan, baik itu lingkungan kerja fisik maupun non fisik.

7. Tidak adanya pengawasan secara langsung terhadap disiplin kerja dosen di masa pandemi Covid-19, yang dapat menyebabkan disiplin kerja dosen menurun.

C. Batasan Masalah

Penulis membatasi masalah yang berkaitan dengan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, yaitu :

1. Penelitian berfokus pada permasalahan yang dialami selama masa pandemi Covid-19 khususnya pada sektor pendidikan tinggi yang mempengaruhi kinerja dosen diantaranya dosen di Universitas Binaniaga Indonesia.
2. Permasalahan yang akan di bahas pada penelitian ini berkaitan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen Universitas Binaniaga Indonesia di masa pandemi Covid-19.
3. Subjek penelitian yaitu dosen tetap yang mengajar di Universitas Binaniaga Indonesia, apakah memiliki pengaruh dan perbedaan yang signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja yang dilakukan di masa pandemi Covid-19.

D. Rumusan Masalah

Seperti penjelasan latar belakang diatas, bahwa keberhasilan proses pembelajaran di tingkat perguruan tinggi sangat bergantung pada kinerja seorang dosen sebagai pendidik. Maka penulis mengajukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Binaniaga Indonesia di masa pandemi Covid-19 ?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Binaniaga Indonesia di masa pandemi Covid-19 ?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja dosen di Universitas Binaniaga Indonesia di masa pandemi Covid-19 ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas maka peneliti dapat membuat tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen Universitas Binaniaga Indonesia di masa pandemi Covid-19.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dosen Universitas Binaniaga Indonesia di masa pandemi Covid-19.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja dosen Universitas Binaniaga Indonesia di masa pandemi Covid-19.

F. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan wawasan dan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen Universitas Binaniaga Indonesia di Masa Pandemi Covid-19.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Universitas Binaniaga Indonesia

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai dasar obyektif dalam pengelolaan sumber daya manusia dan semua yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dosen di Universitas Binaniaga Indonesia.

b. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pengetahuan tentang lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja maka penulis harus memahami permasalahan yang dihadapi dengan menggunakan teori dan pemahaman yang didapat di perguruan tinggi.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen kedepannya.

G. Sistematika Penelitian

Penelitian ini mengatur sistem penulisan berdasarkan pembahasan bab demi bab, seperti yang dijelaskan di bawah ini :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari pengungkapan kajian literatur mengenai variabel, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari metode atau jenis penelitian, variabel dan pengukurannya, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum objek penelitian, profil responden, hasil uji validitas, hasil uji reliabilitas, distribusi frekuensi jawaban responden, hasil uji asumsi klasik, hasil uji regresi linier berganda, uji hipotesis, hasil koefisien determinasi dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir dari penyusunan skripsi dan peneliti menyimpulkan mengenai apa yang ditemukan selama penelitian yang tercermin pada bab sebelumnya, berdasarkan kesimpulan tersebut, maka peneliti memberikan saran-saran yang dapat menjadi masukan bagi Universitas Binaniaga Indonesia.