

Pengaruh Motivasi, Kemampuan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dan Karir (Studi Pada Tenaga Edukatif di Lingkungan Perguruan Tinggi Swasta Kota Samarinda)

Vera Anitra

Program Studi Doktor Ilmu Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Mulawarman
Samarinda-Indonesia

Abstrak-Besarnya tuntutan untuk kreatif dan inovatif di masa pandemik covid-19 dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi maka tenaga edukatif harus meningkatkan motivasi untuk mendorong gairah dan semangat kerja, meningkatkan produktivitas, mempertahankan loyalitas, serta meningkatkan kemampuan dalam hal teknologi informasi yang menjadi kebutuhan di masa pandemik covid-19. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh variable motivasi, kemampuan, budaya organisasi, dan lingkungan terhadap kinerja dan karir tenaga edukatif Perguruan Tinggi Swasta Kota Samarinda. Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas dimana penelitian ini ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab akibat antar beberapa konsep atau beberapa variabel atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen (Ferdinand, 2006). Populasi pada penelitian ini sebanyak 2.130 tenaga edukatif yang terdiri dari 5 Perguruan Tinggi Swasta

Kata kunci : *Faktor kinerja, karir*

Latar Belakang

Sejak Covid-19 masuk Indonesia pertengahan Maret lalu, berbagai sekolah, kampus, dan lembaga pendidikan menerapkan kebijakan *online learning* untuk menjamin keberlangsungan proses belajar mengajar. Berbicara dunia pendidikan khususnya Perguruan Tinggi terdapat sumber daya manusia yang di sebut tenaga edukatif dimana tidak hanya di tuntut dalam melaksanakan proses pembelajaran akan tetapi juga di tuntut untuk melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang merupakan tiga pilar dasar pola pikir.

Perubahan sistem pembelajaran yang digunakan selama ini adalah bertatap muka di kelas menjadi sistem *daring* (dalam jaringan) dengan memanfaatkan teknologi internet, secara langsung kondisi tersebut juga menuntut kepada tenaga edukatif untuk kreatif dan inovatif dalam memberikan materi pembelajaran secara *daring* agar kualitas pembelajaran terpenuhi sesuai standar, serta tetap dapat melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat melalui system *daring*.

Besarnya tuntutan untuk kreatif dan inovatif di masa pandemik covid-19 dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi maka tenaga edukatif harus meningkatkan motivasi untuk mendorong gairah dan semangat kerja, meningkatkan produktivitas, mempertahankan loyalitas, serta meningkatkan kemampuan dalam hal teknologi informasi yang menjadi kebutuhan di masa pandemik covid-19 dalam hal ini menurut Gibson (2009) ada beberapa kemampuan yang diperlukan dalam suatu organisasi agar karyawan/tenaga edukatif dapat mengerjakan tugas yang dibebankan padanya. Tiga jenis

kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal yaitu kemampuan berinteraksi, kemampuan konseptual, dan kemampuan teknis.

Dukungan positif dari organisasi dan lingkungan sekitar sangat dibutuhkan selama masa pandemik covid-19 serta tersedianya fasilitas yang memadai untuk mensupport tenaga edukatif agar tetap eksis melaksanakan Tri Dhram Perguruan Tinggi yang berdampak pada peningkatan kinerja dan karir.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh variable motivasi, kemampuan, budaya organisasi, dan lingkungan terhadap kinerja dan karir tenaga edukatif Perguruan Tinggi Swasta Kota Samarinda.

Tinjauan Literatur :

a. Motivasi (X1)

Robbins & Judge (2015) motivasi didefinisikan sebagai suatu proses yang menjelaskan mengenai kekuatan (*intensity*), arah (*direction*), dan ketekunan (*persistence*) seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Kekuatan (*intensity*) menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha, kekuatan tersebut harus disalurkan dalam suatu arahan (*direction*) yang memberikan keuntungan untuk organisasi, dan dimensi ketekunan (*persistence*) yang mengukur berapa lama seseorang dapat mempertahankan upayanya.

Pada tahun 1950-an terdapat 4 (empat) teori mengenai motivasi pekerja yang merepresentasikan suatu pondasi dan praktek manajemen di lapangan masih menggunakan terminologi ini (Robbins & Judge, 2015). Keempat teori tersebut adalah teori hierarki kebutuhan Maslow, teori x dan y Douglass Mcgregor, teori dua-faktor Hertzberg, dan teori kebutuhan McClelland. Robbins & Judge (2015) menyebutkan bahwa bahwa teori *Hierarchy of Needs* Maslow adalah suatu teori motivasi yang mengklasifikasikan kebutuhan manusia menjadi lima tingkatan kebutuhan secara berurutan yaitu 1) Kebutuhan fisiologis seperti makan, minum, kendaraan, tempat tinggal 2) Kebutuhan rasa aman misalnya perlindungan keamanan 3) Kebutuhan sosial seperti persahabatan 4) Kebutuhan penghargaan misalnya status, pengakuan dan 5) Kebutuhan aktualisasi diri seperti pemenuhan diri.

Sebagaimana tercantum dalam Robbins & Judge (2015), teori motivasi yang dikenal dengan Teori Kebutuhan McClelland oleh David McClelland menyebutkan bahwa terdapat 3 (tiga) kebutuhan penting dan membantu mendorong motivasi setiap

individu, diantaranya yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan berkuasa.

b. Kemampuan (X2)

Menurut Gibson (2009), kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Gibson (2009) juga menjelaskan ada beberapa kemampuan yang diperlukan dalam suatu instansi agar pegawai dapat mengerjakan tugas yang dibebankan padanya. Tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal yaitu kemampuan berinteraksi, kemampuan konseptual, dan kemampuan teknis.

Penelitian yang dilakukan Kundu & Gahlawat (2018) dengan judul *Ability-motivation-opportunity enhancing human resource practices and firm performance: Evidence from India*. Hasil menunjukkan bahwa komitmen afektif sepenuhnya memediasi hubungan peluang meningkatkan praktik sumber daya manusia dengan kinerja perusahaan dan sebagian memediasi hubungan praktik peningkatan sumber daya manusia dan peningkatan kemampuan dengan kinerja perusahaan.

c. Budaya Organisasi (X3)

Cushway dan Lodge (2000), budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Karakteristik budaya organisasi meliputi cara-cara bertindak, nilai-nilai yang dijadikan landasan untuk bertindak, upaya pimpinan memperlakukan bawahan sampai pada upaya pemecahan masalah yang terjadi di lingkungan organisasi, bagaimana sebuah organisasi dalam mencapai sasaran tujuan organisasinya sangat tergantung pada dinamika organisasinya. Karakteristik budaya organisasi menurut Denison, et al. (2014) yaitu :

1. Misi sejauh mana organisasi dan anggotanya mengetahui arah tujuannya, bagaimana mereka akan kesana dan bagaimana setiap individu dapat berkontribusi.
2. Keterlibatan Tingkat dimana individu/karyawan di semua fungsi organisasi didorong oleh perusahaan dalam berkomitmen pada pekerjaan mereka dan membangun serta tanggung jawab untuk terlibat dalam mencapai misi dan bekerja sama untuk memenuhi tujuan organisasi.
3. Adaptabilitas (*Adaptability*) suatu organisasi yang dapat beradaptasi, memiliki kemampuan untuk menerjemahkan permintaan pasar terhadap aksi.
4. Konsistensi (*Consistency*) Tingkat konsistensi organisasi dalam mengembangkan pola pikir mengenai “lakukan” dan “tidak lakukan”.

Penelitian yang dilakukan Al-Musaddeq et al., (2018) dengan judul *The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance* bertujuan untuk untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi motivasi kerja terhadap pengaruh desain pekerjaan dan budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh langsung yang signifikan dari desain kerja terhadap kinerja sumber daya manusia dan motivasi kerja; ada pengaruh langsung yang signifikan dari budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja sumber daya manusia; dan ada pengaruh langsung yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia. Ada pengaruh tidak langsung desain kerja terhadap kinerja sumber

daya manusia melalui variabel mediasi motivasi kerja. Sementara itu, motivasi kerja bukanlah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia.

d. Lingkungan (X4)

Menurut Robbins & Coulter (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi memengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk memengaruhi organisasi. Sedangkan, lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

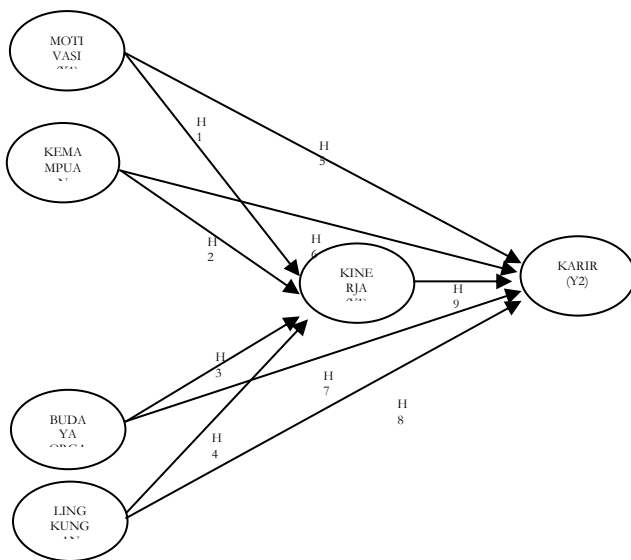
e. Kinerja (Y1)

Mathis & Jackson (2006), kinerja karyawan merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa besar banyaknya mereka memberi kontribusi kepada organisasi secara kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif. Penelitian yang dilakukan Diamantidis & Chatzoglou (2019) dengan tujuan penelitiannya adalah untuk memeriksa keterkaitan antara perusahaan / faktor yang berhubungan dengan lingkungan (budaya pelatihan, dukungan manajemen, dinamisme lingkungan dan iklim organisasi), faktor terkait pekerjaan (lingkungan kerja, otonomi pekerjaan, pekerjaan komunikasi) dan faktor terkait karyawan (motivasi intrinsik, fleksibilitas keterampilan, tingkat keterampilan, proaktivitas, adaptasi, komitmen) dan dampaknya terhadap EP. menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan dukungan manajemen memiliki dampak terkuat (langsung dan tidak langsung) terhadap prestasi kerja, sedangkan kemampuan beradaptasi dan motivasi intrinsik secara langsung mempengaruhi prestasi kerja.

f. Karir (Y2)

Gibson (2009) karir adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berlanjut. Teori pilihan karir yang dikembangkan oleh John L. Holland adalah salah satu teori pengembangan karier yang paling banyak diteliti dan diterapkan. Berdasarkan pada premis bahwa faktor-faktor kepribadian mendasari pilihan karir, teorinya mendalilkan bahwa orang memproyeksikan pandangan dunia dan pekerjaan ke jabatan-jabatan dan membuat keputusan karier yang memuaskan orientasi pribadi pilihan mereka. Teori ini menggabungkan beberapa konstruksi dari psikologi kepribadian, perilaku kejuruan, dan psikologi sosial, termasuk teori persepsi diri dan stereotip sosial (Foutch, McHugh, Bertoach, & Reardon, 2014).

Berdasarkan kajian teoritis dan kajian empiris terdahulu maka teoretik kerangka berfikir sebagai berikut :



Gambar 1 : Kerangka Konseptual

Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas dimana penelitian ini ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab akibat antar beberapa konsep atau beberapa variabel atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen (Ferdinand, 2006). Populasi pada penelitian ini sebanyak 2.130 tenaga edukatif yang terdiri dari 5 Perguruan Tinggi Swasta di Kota Samarinda yaitu Universitas 17 Agustus 1945, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Universitas Widyagama Mahakam, Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Timur, dan Universitas Mulia.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). PLS dapat digunakan pada setiap jenis skala data (nominal, ordinal, interval, rasio) serta syarat asumsi yang lebih fleksibel. PLS juga digunakan untuk mengukur hubungan setiap indikator dengan konstruksinya. Selain itu, dalam PLS dapat dilakukan uji *bootstrapping* terhadap struktural model yang bersifat *outer model* dan *inner model*. PLS dapat digunakan untuk tujuan konfirmasi, seperti pengujian hipotesis dan tujuan eksplorasi.

Kontribusi

Memberikan pemahaman dukungan aspek peningkatan kinerja dalam menunjang serta mendukung karir tenaga edukatif.

Referensi

1. Agusty Tae Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen. Edisi II. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
2. Cushway, Barry dan Derek Lodge. 2000. Organizational Behaviour and Design (Terjemahan). Jakarta: Elex Media Komputindo.
3. Gibson, et al. 2009. Organizational: Behavior, Structure, Processes. New York: The McGraw Hill Companies, Inc.
4. Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
5. Robbins, Stephen P. & Coulter, Mary. 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta: penerbit Erlangga

6. Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat
7. Al-Musadieq, M., Nurjannah, N., Raharjo, K., Solimun, S., & Achmad Rinaldo Fernandes, A. (2018). The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance. *Journal of Management Development*, 37(6). <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2017-0239>
8. Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
9. Foutch, H., McHugh, E. R., Bertoch, S. C., & Reardon, R. C. (2014). Creating and using a database on Holland's theory and practical tools. *Journal of Career Assessment*, 22(1), 188–202. <https://doi.org/10.1177/1069072713492947>
10. Kundu, S. C., & Gahlawat, N. (2018). Ability-motivation-opportunity enhancing human resource practices and firm performance: Evidence from India. *Journal of Management and Organization*, 24(5), 730–747. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.22>