

ANALISIS DESKRIPTIF LINGKUNGAN KERJA YANG MENDUKUNG CAPAIAN KINERJA DOSEN

Wahyudi
Universitas Pamulang, Banten
tahfizz@gmail.com

Submitted: 14th July 2018/ **Edited:** 27th September 2018/ **Issued:** 01th October 2018
Cited on: Wahyudi, W. (2018). ANALISIS DESKRIPTIF LINGKUNGAN KERJA
YANG MENDUKUNG CAPAIAN KINERJA DOSEN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF
REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(4), 121-128.

ABSTRACT

Teaching, researching, community service, and other activities are routines carried out involving many parties, both leaders and colleagues, in the implementation of which they directly affect the feelings or psychology of a lecturer. The better the response of the parties involved, it is possible to increase the performance among the lecturers who work together. This study aims to analyze the opinion of Pamulang university lecturers about the work environment that is considered to have an effect on improving lecturer performance. Given the nature of this research is descriptive, the research method uses qualitative. The object of this research is the management study program at Pamulang University, with a lecturer analysis unit. The basis for determining correspondence is purposive, with the fulfillment of a number of criteria. The results showed that the work environment in the Unpam undergraduate management study program was quite good, especially in research performance. That is, the existing work environment has a spirit of enthusiasm for achieving performance.

Keywords: Lecturer, Work Environment, Performance

PENDAHULUAN

Dalam organisasi terdapat banyak orang, masing-masing memiliki tugas dan fungsinya, namun sejatinya setiap orang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Secara prinsip, kondisi tersebut dikenal dengan istilah lingkungan kerja. Dalam makna implementasi, lingkungan tidak hanya sebatas sebutan, namun bermakna interaksi, komunikasi, pergaulan, hubungan, dan lain sebagainya, antara satu dengan yang lain menyadari akan keberadaannya sebagai tim kerja. Sari (2015) berpendapat, yang dimaksud lingkungan tidak hanya tim kerja, walau beda departemen tetap bermakna lingkungan, karena sejatinya keberadaan setiap orang memiliki pengaruh terhadap satu dengan yang lain, dalam hal ini emosional dan pikiran. Sering kali terjadi perubahan

perilaku kerja karena pertukaran pendapat, dan pengamatan antara satu pegawai dengan pegawai lainnya.

Lingkungan kerja tidak dapat disamakan dengan faktor organisasi lain, seperti kompetensi, kompensasi, disiplin kerja, dan lain sebagainya, karena pada kenyataannya lingkungan kerja tidak benar-benar diatur dan diperhatikan sebagai bagian dari sistem manajemen organisasi (faktor abstrak), namun aktualnya lingkungan kerja ada dan terjadi dengan sendirinya. Banyak kasus terjadi di dalam organisasi karena diakibatkan oleh lingkungan kerja yang kurang sehat, dan kasus terbanyak mengakibatkan tingkat turnover yang tinggi. Lien (2017) menyatakan, lingkungan kerja yang buruk selalu membawa banyak masalah sosial organisasi, seperti perilaku kerja malas, berhenti kerja tanpa alasan, meninggalkan pekerjaan, target tidak tercapai, tidak disiplin, kurang menghargai pimpinan dan teman sejawat, dan lain sebagainya. Kondisi tersebut sejatinya keadaan yang mengkhawatirkan, karena memiliki potensi kerugian di masa mendatang (kebangkrutan). Oleh karena itu, Agba & Ocheni (2017) menjelaskan, penting memelihara pegawai dengan mendorong, membuat aturan, dan memberikan contoh sikap dan berperilaku kerja yang baik antar pegawai.

Hanaysha (2016) mengatakan, walau lingkungan kerja merupakan ruang lingkup privat dan abstrak, namun dapat dirasakan oleh hati, sehingga memberikan kesan atau pengaruh terhadap perasaan orang lain. Hal ini mengisyaratkan, sesungguhnya kerja adalah rutinitas yang melibatkan perasanan, sebagai akibat dari hubungan industrial. Oleh karena itu, sering didapati kehangatan, kegembiraan, dan kesenangan dalam lingkungan kerja, jika rekan-rekan sejawat berperilaku baik. Namun sebaliknya, jika bersikap dan berperilaku buruk, cenderung menghasilkan tindakan yang sama. Atas dasar hal tersebut, para pimpinan perlu memberikan perhatian lebih terhadap interaksi dan komunikasi antar pegawai, agar lingkungan kerja memiliki suasana positif yang mendorong semangat di dalam mencapai prestasi kerja.

Sejalan dengan penjelasan di atas, lingkungan kerja di universitas Pamulang, khususnya di program studi manajemen S1 memberikan kontribusi terhadap pencapaian kinerja Tri Dharma dosen. Pasalnya, dalam kegiatannya melibatkan beberapa pihak, sehingga menuntut adanya kerja sama, antara satu dengan yang lain. Pada pelaksanaan pengajaran, para dosen yang mengampu mata kuliah sama, wajib berkoordinasi terkait pembuatan rencana pembelajaran semester, satuan acara pembelajaran, capaian

pembelajaran lulusan, dan bahan ajar, sehingga tercipta proses pengajaran yang sama. Begitupun dalam kegiatan penelitian dan pengabdian, dilakukan secara berkelompok, terdiri dari 2 – 5 orang. Hal ini mengisyaratkan, bahwa kinerja dosen sarat akan lingkungan kerja, sehingga agar tercipta efektivitas di dalam pelaksanaannya maka diperlukan lingkungan kerja yang mendukung.

Hasil observasi dengan beberapa koresponden, diperoleh keterangan, bahwa lingkungan kerja dalam konteks sosial, di program studi manajemen S1 sudah berjalan dengan baik, antara satu dosen dengan yang lain saling tegur sapa, ramah, dan luwes dalam bergaul. Namun lingkungan kerja kaitannya dengan kinerja Tri Dharma terjadi pengelompokan. Artinya, dalam hal lingkungan yang mendukung terhadap capaian kinerja para dosen mencari orang-orang yang memiliki tujuan yang sama. Karena pada praktiknya, ada dosen yang hanya sekedar nama, namun tidak melakukan tugasnya. Tentu hal tersebut, dinilai sangat merugikan, terlebih kegiatan Tri Dharma adalah rutinitas dalam setiap semesternya. Kondisi ini menegaskan, bahwa lingkungan kerja kaitannya dengan kinerja belum berjalan secara maksimal, karena masih terjadi pengelompokan dan sebagian dosen belum menyadari akan kewajibannya. Selain itu, dukungan pimpinan dirasa belum nyata, yakni tidak ada upaya terukur baik berupa kebijakan ataupun tindakan yang mendorong setiap dosen mengerjakan tugasnya dengan baik dalam kerja tim, misalnya melalui pemeriksaan ceklis kinerja diri dosen.

LANDASAN TEORI

Ketika berkumpul sekelompok orang, maka terjadi interaksi yang memberikan dampak secara psikologis (Kuncoro & Dardiri, 2017). Walau tidak terlihat, namun perubahan sikap dan perilaku terlihat jelas, hal tersebut adalah lingkungan. Berdasarkan asal kata, lingkungan bermakna wilayah/ daerah/ kawasan, yang mengisyaratkan tentang keadaan atau karakteristik yang menjadi ciri khas. Pengertian tersebut menegaskan, penyebutan lingkungan mengarah pada suatu keadaan di mana terdapat karakteristik tertentu yang membuatnya menjadi menyenangkan atau membosankan, dan seterusnya. Artinya, lingkungan memiliki efek kesan perasaan bagi orang yang berkaitan (Marliza, 2015; Oludeyi, 2015). Oleh karena itu, lingkungan positif perlu diupayakan, agar menjadi nilai tambah bagi pencapaian tujuan.

Menurut Hoff & Öberg (2015), lingkungan kerja semua hal yang ada di dalam ruang kerja, termasuk emosi dan pikiran pegawai. Pernyataan ini mempertegas tentang semua hal yang dimungkinkan berpengaruh terhadap diri pegawai selama bekerja di dalam kantor, apakah warna dinding, desain ruangan, luas ruangan, ketersediaan peralatan, ataupun interaksi antar pegawai, jika kesemua hal tersebut memberikan dampak terhadap penurunan/ peningkatan semangat atau kinerja maka dapat dikatakan sebagai lingkungan (Sjögren, dkk., 2015). Pernyataan ini bersifat empiris, pasalnya orang sering kali merasa jenuh bekerja dengan ruangan yang sempit, panas, redup, kotor, atau rekan kerja yang mengganggu, maka dapat mengakibatkan menurunnya gairah atau semangat kerja, yang kemudian berpengaruh terhadap penurunan kinerja/ produktivitas kerja.

Foley & Murphy (2015), dalam penelitiannya dijelaskan, lingkungan kerja yang baik sering kali menciptakan keadaan yang tidak masuk akal, yakni keadaan yang membuat orang mau berkorban walau tidak ada penghargaan, mau bekerja lembur walau tidak ada insentif, mau bekerja keras walau tidak ada imbalan jabatan, mau mengeluarkan uang pribadi walau tidak ada ganti rugi, dan lain sebagainya. Keadaan tersebut terjadi, karena karyawan merasa kebutuhan sosial memberikan rasa nyaman, sehingga mereka perlu memberikan hal lebih untuk kebaikan bersama (Wilson, 2015).

Prezerakos, dkk. (2015), lingkungan kerja terdiri dari fisik dan non fisik, lingkungan fisik adalah semua hal yang terlihat dan berwujud terdiri dari benda dan manusia, termasuk pimpinan. Sedangkan lingkungan non fisik bersifat abstrak, yakni sesuatu yang tidak nampak namun berdampak seperti perkataan, sikap, pemikiran, emosi, pencahayaan yang redup, dan ruangan yang panas atau gerah.

METODE PENELITIAN

Sugiyono (2014) menjelaskan, penelitian kualitatif merupakan suatu cara mengatasi masalah/ penelitian berdasarkan sudut pandang kasus yang terjadi. Artinya, penelitian yang mengedepankan cara-cara teknis di lapangan merupakan penelitian kualitatif. Sebagaimana penjelasan tersebut, sejatinya penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Adapun objek penelitian adalah program studi manajemen S1 universitas Pamulang dengan dosen sebagai unit penelitian. Dalam menentukan informan, maka ditetapkan kriteria kelayakan, di antaranya:

1. Lama mengajar minimal 10 tahun

2. Memiliki sertifikasi profesi (serdos)
3. Kepangkatan Lektor/ Lektor Kepala
4. Tim pengembang program studi
5. Berpendidikan doktor

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, diperoleh 4 (empat) informan dengan karakteristik sebagai berikut:

Tabel 1. Unit Penelitian

Informan	Jenis Kelamin	Usia	Lama Mengajar	Jabatan Fungsional	Pendidikan
1	Laki-Laki	53	12	Lektor	S3
2	Laki-Laki	54	14	Lektor	S3
3	Laki-laki	57	14	Lektor	S3
4	Perempuan	58	12	Lektor	S3

Sumber: Data penelitian, 2017

Data – data di atas menjadi keterangan yang menegaskan, bahwa keempat koresponden telah memenuhi ketentuan, dan dapat dinyatakan layak untuk dimintai keterangan terkait fenomena yang diangkat.

Dalam mengungkapkan informasi dari keempat informan, diajukan beberapa pertanyaan melalui wawancara dan diskusi, di antara pertanyaannya adalah tentang ;

Pengertian lingkungan kerja dan keadaan nyata saat ini

Berdasarkan keterangan yang diperoleh dari keempat narasumber, secara umum lingkungan kerja adalah bentuk dukungan moril dan materil yang bersumber dari pimpinan (jajaran program studi) dan rekan sejawat. Adapun yang dimaksud dukungan pimpinan adalah berupa kebijakan dan sistem manajemen yang membantu memudahkan pelaksanaan tugas, serta mendapatkan informasi yang akurat terkait bukti kinerja yang telah diatur oleh kementerian pendidikan. Sedangkan yang dimaksud dengan dukungan rekan sejawat adalah terjadinya pertukaran informasi terkait pelaksanaan Tri Dharma yang baik dan benar (sesuai ketentuan yang telah ditetapkan oleh kementerian pendidikan) dan saling berkerja sama antara satu dengan yang lain.

Kemudian diperoleh jawaban tentang keadaan lingkungan kerja, secara umum jajaran pimpinan program studi dinilai baik dalam hal memberikan motivasi pada

kegiatan publikasi atau penelitian. Adapun dalam hal kegiatan akademik lain masih kurang terutama bidang pendidikan, dalam hal ini studi S3. Dukungan pimpinan dalam pelaksanaan pengajaran masih bersifat normatif, yakni hanya berupa pengarahan yang dilakukan di awal semester dalam rapat kerja dosen, sedangkan kegiatan pengabdian belum ada bentuk dukungan dari jajaran prodi. Hal ini menjelaskan, bahwa lingkungan kerja dari perspektif pimpinan belum mengakomodir seluruh kegiatan Tri Dharma, sehingga kesadaran para dosen akan pencapaian kinerja kurang maksimal.

Adapun lingkungan kerja dari sudut pandang rekan sejawat diperoleh keterangan, sudah baik. Terjalin kerja sama antar dosen yang saling mendukung, baik dalam studi lanjut (S3), pelaksanaan pengajaran, penelitian, dan pengabdian. Namun, dalam pelaksanaannya belum semua dosen melakukannya. Terlebih pada capaian kinerja pendidikan (studi doctoral), hal tersebut sangat terkendala oleh biaya. Masalah lain tentang kegiatan PKM, belum semua dosen mau ikut melakukan kegiatan PKM, ketika diajak, karena kendala pekerjaan di luar kampus.

Keadaan lingkungan kerja saat ini yang mendukung kinerja pendidikan dan pengajaran

Berdasarkan keterangan dari keempat informan diperoleh keterangan, bahwa lingkungan kerja kaitannya dengan kinerja pendidikan dan pengajaran tergolong cukup baik, khususnya dari aspek dosen. Dikatakan cukup baik dapat terlihat pada bidang pendidikan, terjadi pertukaran informasi tentang kuliah S3 dan saling memberikan semangat untuk melanjutkan S3, namun sebagian dosen belum dapat melakukan karena terkendala oleh biaya. Sedangkan dalam bidang pelaksanaan pengajaran, dikatakan cukup baik karena telah terjalin koordinasi antar dosen yang mengampu mata kuliah sama, yakni adanya grup dosen sebagai media diskusi pengembangan mata pelajaran, ada grup pembuatan modul dan bahan ajar. Lebih lanjut, keempat informan menyadari, belum seluruhnya dosen manajemen S1 terlibat dalam kegiatan pendidikan & pengajaran, dan ada juga sebagian dosen yang membuat kelompok-kelompok.

Keadaan lingkungan kerja saat ini yang mendukung kinerja penelitian

Menurut keempat koresponden, keadaan lingkungan kerja yang mendukung kinerja penelitian di program studi manajemen S1 Unpam tergolong baik. Dikatakan baik karena, pimpinan prodi sangat mendukung tercapainya kinerja penelitian, yakni dengan rutin menginformasikan peringkat Sinta dosen dan adanya penghargaan finansial (insentif

penelitian dan publikasi) terhadap dosen yang melakukan penelitian dan publikasi jurnal ilmiah dari pihak universitas. Sedangkan lingkungan kerja penelitian dari aspek dosen juga tergolong baik, mengingat dalam mengajukan penelitian internal (khususnya) wajib berkelompok (terdiri dari 3 orang), sehingga baik dalam pelaksanaan penelitian dan publikasi jurnal hasil penelitian secara otomatis terjadi secara kolaborasi antar dosen. Keadaan ini secara umum memberikan dampak yang baik terhadap semangat dosen di dalam mencapai kinerja penelitian.

Keadaan lingkungan kerja saat ini yang mendukung kinerja pengabdian kepada masyarakat (PKM)

Menurut keempat informan, terkait dengan lingkungan kerja PKM belum berjalan maksimal. Dari sisi jajaran pimpinan, tidak ada informasi rutin yang diberikan kepada para dosen sebagai bahan evaluasi untuk melakukan PKM secara rutin, namun pihak universitas telah menyediakan insentif bagi dosen yang melakukan kegiatan PKM. Dari sisi dosen, semangatnya untuk melakukan pengabdian cukup baik. Banyak dosen yang saling mengajak untuk melakukan kegiatan PKM bersama.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja kaitannya dengan capaian kinerja di program studi manajemen S1 Unpam dikategorikan baik, terutama dalam kegiatan penelitian. Baik pimpinan, sistem manajemen, dan dosen, saling melengkapi. Adapun bentuk dukungan pimpinan adalah berupa penyampaian informasi peringkat Sinta, dan dukungan sistem manajemen adalah berupa insentif, kemudian di antara dosen terjalin kolaborasi antara satu dengan yang lain dalam melaksanakan kegiatan penelitian. Dengan demikian, maka kinerja dosen dalam bidang penelitian berjalan secara efektif.

Kemudian lingkungan kerja dosen yang mendukung terhadap kinerja pendidikan, pengajaran dan PKM dapat dikatakan cukup baik, namun dukungan pimpinan belum optimal. Tidak ada informasi ataupun dukungan moril yang disampaikan oleh jajaran prodi yang mendukung kelancaran pelaksanaannya, sehingga semangat dosen kurang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Agba, M. S., & Ocheni, S. I. (2017). An empirical study of the effects of work environment (electric power supply) on job performance of academic staff in Nigerian public and private universities. *Higher Education of Social Science*, 12(2), 11-20.
- Foley, C., & Murphy, M. (2015). Burnout in Irish teachers: Investigating the role of individual differences, work environment and coping factors. *Teaching and teacher education*, 50, 46-55.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the effects of employee engagement, work environment, and organizational learning on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 289-297.
- Hoff, E. V., & Öberg, N. K. (2015). The role of the physical work environment for creative employees—a case study of digital artists. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(14), 1889-1906.
- Kuncoro, T., & Dardiri, A. (2017, September). Teacher performance and work environment in the instructional process in vocational school. In *AIP Conference Proceedings* (Vol. 1887, No. 1, p. 020043). AIP Publishing LLC.
- Lien, P. T. (2017). Factors affecting lecturer job satisfaction: Case of Vietnam universities. *International journal of academic research in economics and management sciences*, 6(2), 138-148.
- Marliza, Y. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompetensi, Serta Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Dosen Pada Universitas Musi Rawas. *Fordema*, 12(1), 85-102.
- Oludeyi, O. S. (2015). A review of literature on work environment and work commitment: implication for future research in citadels of learning. *Journal of Human Resource Managemnt*, 18(2), 32-46.
- Prezerakos, P., Galanis, P., & Moisoglou, I. (2015). The work environment of haemodialysis nurses and its impact on patients' outcomes. *International journal of nursing practice*, 21(2), 132-140.
- Sari, D. C. (2015). Pengaruh lingkungan kerja dan senioritas terhadap produktivitas kerja dosen di jurusan administrasi niaga politeknik negeri medan. *Jurnal Ilmiah Research Sains*, 1(3).
- Sjögren, K., Lindkvist, M., Sandman, P. O., Zingmark, K., & Edvardsson, D. (2015). To what extent is the work environment of staff related to person-centred care? A cross-sectional study of residential aged care. *Journal of Clinical Nursing*, 24(9-10), 1310-1319.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,. Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Wilson, K. G. (2015). Impact of work environment on academic staff job performance: Case of a Uganda University. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 4(4), 95-103.