

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sebagai lembaga pendidikan, perguruan tinggi merupakan lembaga yang melahirkan sumber daya intelektual yang diharapkan dapat berkontribusi dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Salah satu sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan suatu institusi perguruan tinggi adalah Dosen. Dosen salah satu media proses transfer pengetahuan kepada mahasiswa, hal ini yang menyebabkan kinerja dosen sebagai penentu akumulasi keberhasilan Perguruan Tinggi (PT). Selain itu, dosen merupakan salah satu pilar utama yang menentukan berkembang tidaknya proses pendidikan di Perguruan Tinggi. Dosen merupakan salah satu unsur utama yang menentukan kualitas pendidikan dan lulusan yang dilahirkan perguruan tinggi tersebut, disamping kualitas umum perguruan tinggi itu sendiri (Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen). Dosen yang memiliki kualitas tinggi menggambarkan kualitas perguruan tinggi semakin baik, begitu pula sebaliknya. Sehebat apapun program pendidikan yang dicanangkan, jika tidak didukung oleh dosen yang berkualitas maka akan berakhir dengan hasil yang kurang memuaskan. Dengan memiliki dosen yang baik dan berkualitas, perguruan tinggi dapat merumuskan program dan kurikulum yang paling modern untuk menjamin lahirnya lulusan yang berprestasi dan berkualitas (Suherman, 2011). Oleh karena itu, mengingat peran dosen sangat penting dalam peningkatan mutu pendidikan tinggi, maka dosen diharapkan

memiliki kompetensi yang baik. Kompetensi dosen dipandang penting untuk menentukan kualitas pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, seperti yang ditunjukkan dalam kegiatan dosen profesional. Dosen yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya secara profesional adalah dosen yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, pribadi dan sosial. pendidikan diperlukan dalam praktek, penelitian, dan pengabdian masyarakat (Pedoman Beban Kerja Dosen, 2020).

Kinerja dosen merupakan salah satu komponen terpenting dalam sistem pendidikan di perguruan tinggi. Oleh karena itu, pola dan dukungan bagi pengembangan pendidikan dan dosen akan menjadi faktor penentu yang paling penting untuk memenuhi tujuan perguruan tinggi. Perguruan tinggi tidak dapat berfungsi tanpa adanya dosen yang memberikan pengajaran, melakukan penelitian, melakukan pengabdian kepada masyarakat, serta berbagai kegiatan ilmiah lainnya. Kinerja dosen merupakan sesuatu yang dilakukan dosen untuk mencapai kinerja yang bertanggung jawab dan berkualitas (Suryaman dan Hamdan, (2016), Narasuci, Setiawan, Noermijati (2018)). Visi menjadi dosen profesional adalah terciptanya proses pembelajaran dengan prinsip-prinsip profesional sehingga dapat tercapai persamaan hak antar warga negara dalam memperoleh pendidikan yang berkualitas (Mukhtar et al., 2020; Qurbani et al, 2021).

Dalam penelitian Bungai dan Perdana (2018) evaluasi kinerja menggunakan model 360<sup>0</sup> yang bertujuan untuk mengukur apakah kinerja dosen melaksanakan Tridharma sesuai dengan standar atau kriteria kinerja yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja melibatkan tiga langkah proses: (1) menetapkan standar kerja, (2) menilai

pekerjaan relatif terhadap standar, dan (3) memberikan umpan balik dengan tujuan membantu menghilangkan kinerja di bawah standar atau melanjutkan pekerjaan sesuai standar. Handayani (2020) dalam kajian evaluasi kinerja adalah model evaluasi kinerja yang dikembangkan di beberapa instansi pemerintah, dimana kegiatan evaluasi kinerja dilakukan dengan: (1) menetapkan standar dan metode pengukuran kinerja, (2) mengidentifikasi kondisi faktual, (3) pengukuran kinerja, (4) kesesuaian standar kinerja, (5) kinerja baik, cara mempertahankan dan meningkatkannya, dan (6) kinerja buruk, melakukan tindakan korektif.

Berdasarkan dari data tingkat pencapaian kompetensi dosen di PTS khususnya untuk wilayah Yogyakarta dinilai baik. Salah satunya dosen PTS ternama di Yogyakarta memperoleh penghargaan terkait karya inovatif bidang pembelajaran, bidang penelitian dan pengabdian masyarakat, berkontribusi nyata terhadap pencapaian indikator kinerja utama (IKU) perguruan tinggi tempat bekerja, menginspirasi teman sejawat dan sangat bermanfaat bagi pembangunan nasional memperoleh penghargaan dari Anugerah Academic Leader tahun 2022. Adapun penghargaan yang dicapai adalah peserta terbaik 1 kategori bidang Ilmu Sosial Humaniora dan peserta terbaik 2 kategori bidang Ilmu Sosial dan Teknologi pada tingkat wilayah V Yogyakarta. Disamping itu adanya penghargaan terkait *THE TOP TWELVE (12) COMPETING TEAMS* dalam *AUAP RESEARCH FUND 2021 (Association of Universities of Asia and The Pacific)* juga diraih oleh dosen PTS di Yogyakarta (Admin, LRI. UMY.ac.id, 2022). Dengan adanya bukti beberapa penghargaan yang diterima oleh beberapa Dosen menunjukkan

adanya integritas dan kinerja yang baik. Hal ini dikarenakan tanpa adanya usaha tidak akan Dosen mampu mencapai sebuah titik pencapaian dalam menunjang karir saat ini.

Berdasarkan laporan LLDikti Wilayah V DIY sebanyak 103 PTS berstatus berdasarkan BAN-PT dengan akreditasi 7 standar dan BAN-PT No.3tahun 2019 berdasarkan IAPT 3 dan IAPS 4, sebagai berikut:



Gambar 1.1 Penilaian Akreditasi Institusi  
Sumber: Laporan LLDikti Wilayah V DIY

Berdasarkan gambaran di atas sebanyak 103 Perguruan Tinggi Swasta di Yogyakarta yang berakreditasi A dan unggul masih sangat minim yaitu 4,9% akreditasi A dan 1,9% akreditasi “unggul”. Bahkan sebanyak 23,3% masih ada PTS yang belum terakreditasi. Hal ini masih menunjukkan bahwasanya dilihat dari banyaknya yang dinilai masih kurang memenuhi kriteria penilaian akreditasi. Adapun salah satu penilaiannya adalah pada sumber daya manusia termasuk di dalamnya adalah tenaga pendidik (Dosen). Masih banyak beberapa diantaranya yang belum terpenuhi angka kredit kinerja seperti menyelenggarakan kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian

kepada masyarakat yang bermutu sesuai visi dan misi perguruan tinggi. Data yang digunakan untuk merumuskan indikator, merupakan indikator agregat yang mencerminkan efisiensi dan efektifitas pelaksanaan kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi (Kemenristekdikti). Kecilnya rasio dosen yang melakukan penelitian, dan kecilnya nilai kualitas penelitian dan publikasi penelitian dari Kemenristekdikti, menjadi salah satu indikasi kurang maksimalnya kinerja dosen. Penurunan kinerja dosen dapat mempengaruhi peringkat Perguruan Tinggi, serta penurunan akreditasi pada program studi.

Berdasarkan dari fenomena tersebut masih kurang optimalnya pencapaian tingkat kinerja dosen (*lecturer performance*) dikarenakan pasti ada faktor-faktor yang mempengaruhi salah satunya yang erat kaitannya adalah adanya bentuk dukungan organisasi. Istilah dukungan sosial erat kaitannya dengan *perceived organizational support* (POS). Rhoades dan Eisenberger (2002) menjelaskan merupakan dukungan organisasi yang menilai sejauh mana kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan dan memperlakukan karyawan dengan adil yang dilakukan oleh organisasi tersebut. Dalam pelaksanaan tugas wajib Tridharma perguruan tinggi memang diperlukan adanya bentuk dukungan dari beberapa pihak khususnya pihak pada Perguruan Tinggi (PT) tersebut. Bentuk dukungan yang diperlukan bisa berasal dari lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Dukungan yang berasal dari lingkungan internal dapat dilihat dari adanya apresiasi atau reward yang diberikan sebagai bentuk dedikasi kerja Dosen, empati dari Perguruan Tinggi terhadap kesejahteraan Dosen, adanya perhatian dari Perguruan Tinggi untuk

memfasilitasi perkembangan kemampuan dosen melalui beasiswa, study banding, hibah penelitian, dll. Adanya bentuk dukungan yang diberikan kepada Dosen salah satunya sebagai dorongan untuk memberikan hak yang seharusnya diberikan kepada Dosen sebagai bentuk apresiasi terhadap pengabdian selama bekerja. Hal ini yang menjadi salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja dengan memberikan hasil kerja yang terbaik dan sesuai dengan Tri Dharma Dosen. Sedangkan bentuk dukungan lingkungan eksternal diperoleh dari keluarga, kerabat dekat dan teman-teman diluar teman organisasi yang memberikan dukungan secara tidak langsung. Pada dasarnya dukungan dari lingkungan Perguruan Tinggi (PT) dipastikan memberikan fasilitas dan wadah bagi setiap dosen untuk dapat menunaikan kewajiban pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi. Hal tersebut sebagai salah satu wujud bentuk dukungan yang diberikan supaya tingkat kinerja dapat meningkat.

Bentuk dukungan organisasi terhadap Dosen erat kaitannya dengan pembentukan sikap dan perilaku dalam menyingkapi bentuk dukungan yang diberikan organisasi. Dalam hal ini dikaitkan dengan istilah *Ethical Interaction Capability* sebagai wujud tingkat kepercayaan Perguruan Tinggi (PT) kepada setiap Dosen untuk memberikan kesempatan dalam mengembangkan potensi diri. Seseorang yang memperoleh dukungan dalam lingkungan kerja pasti akan meningkatkan kinerja. Terlebih jika diberikan tingkat kepercayaan akan kemampuan yang dimiliki oleh Perguruan Tinggi secara tidak langsung akan timbul rasa percaya diri, bahwasanya sebagai dosen diberikan kepercayaan untuk dapat mengembangkan diri tanpa ada tujuan tertentu. Akan tetapi dengan catatanya tingkat kepercayaan yang diberikan

untuk dapat mengembangkan Perguruan Tinggi untuk lebih maju, berkualitas dan berintegrasi tinggi. Bentuk kepercayaan Perguruan Tinggi (PT) memberikan kesempatan, dukungan, dan fasilitas untuk bertanggung jawab akan kewajibannya sebagai Dosen, yaitu jujur melakukan kode etik Tridharma, melaksanakan kewajiban dengan handal.

Selain itu, bentuk dukungan organisasi erat kaitanya dengan pembentukan sikap dan perilaku lainnya yaitu adanya komitmen dalam individu terhadap organisasi. Dalam lingkungan Perguruan Tinggi (PT) komitmen itu sangat penting sebagai bentuk dari loyalitas. Komitmen dalam lingkungan Dosen pada dasarnya telah teraktualisasi dengan baik, namun beberapa tidak signifikan terhadap pencapaiannya dari kinerja karyawan. Berdasarkan hasil laporan LLDikti Wilayah V DIY Masih banyak beberapa diantaranya yang belum terpenuhi angka kredit kinerja seperti menyelenggarakan kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang bermutu sesuai visi dan misi perguruan tinggi. Hal ini mungkin saja diidentifikasi karena rendahnya orientasi dari komitmen tersebut, kurangnya dukungan untuk berprestasi dalam banyak kuantitas kerja, dan berbagai jenis tanggung jawab yang harus diselesaikan sesuai dengan aspek Tridharma Perguruan Tinggi (PT). Hal ini akan berdampak pada tidak mengarah pada penyelesaian pekerjaan tepat waktu dan komitmen serta tidak memperhatikan atau mempertimbangkan pemanfaatan dan penggunaan biaya untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan fenomena yang diungkapkan di atas dikaitkan dengan studi empiris ditemukan adanya pemahaman yang sejalan maupun pemahaman yang

kontradiktif (*Gap*). Temuan riset penelitian Hartina (2022) diperoleh temuan bahwasanya dukungan memberikan peran penting dalam peningkatan kinerja dosen. Sebagai tenaga pengajar (dosen) sangat mengharapkan adanya bentuk dukungan dari organisasi tempat bekerja. Selain itu dukungan juga tidak hanya berkaitan dengan operasional manajemen Perguruan Tinggi, akan tetapi dukungan dari lingkungan, teman sejawat (rekan dosen). Penelitian Yih dan Htaik (2011); Chang, et al (2020); Chen et al (2020) dukungan organisasi dapat dibagi menjadi dukungan penguat dan dukungan penghambat. Memperkuat *perceived organizational support* (POS) memiliki efek positif pada kinerja. Pada dasarnya, semakin berkembangnya suatu organisasi biasanya ada hubungan timbal balik. Seseorang yang memperoleh dukungan dari perusahaan tempat bekerja maka *impact*-nya akan tumbuh sikap loyal dalam diri karyawan terhadap perusahaan tersebut dan kemungkinan tidak akan memiliki niat untuk berpindah-pindah. Oleh karena itu bentuk *perceived organizational support* (POS) dalam lingkungan perusahaan yang diberikan sesuai dengan apa yang sudah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Sehingga dukungan yang diberikan sifatnya untuk memotivasi lebih baik kedepannya dengan apa yang sudah perusahaan berikan.

Beberapa penelurusan terdapat hasil yang kontradiktif (*Gap Research*) dimana dukungan dalam organisasi tidak memiliki dampak pada peningkatan kinerja (Obeng, et al, 2020; Ratnasari, et al 2023). Dalam penelitian Danso et al (2020) menyebutkan dukungan organisasi tidak memberikan efek moderasi dari komitmen terhadap kinerja karyawan. Anwar dan Raharja (2023) menyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap hubungan dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kinerja

karyawan. Artinya pemberian dukungan yang diberikan kepada organisasi terhadap karyawannya tidak selalu akan meningkatkan produktivitas dalam bekerja sehingga berdampak pada peningkatan penilaian kerja. Hal ini bisa saja dikarenakan dukungan yang diberikan tidak seimbang dengan beban kerja yang dirasakan, sehingga dukungan yang diberikan tidak memberikan efek terhadap karyawannya. Sama halnya dengan penelitian lainnya yang menjelaskan bahwanya budaya organisasi dalam dimensi dukungan dalam lingkup kerja tidak memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan. Perbedaan ini memunculkan isu baru yaitu dukungan organisasi terhadap karyawannya memiliki 2 arah yang berbeda yang memberikan dampak positif dan negative. Dampak positif jika dukungan yang diberikan dapat diterima baik sebagai salah satu bentuk motivasi dan kepedulian Perguruan Tinggi terhadap Dosen sehingga berdampak pada kinerja. Sedangkan dampak negatif jika dukungan yang diterima tidak sebanding dengan kepedulian Perguruan Tinggi terhadap Dosen, sehingga dukungan yang diberikan tidak memiliki tanggapan apapun dan tidak berdampak pada peningkatan kinerja. Hal ini bisa saja terjadi jika Dosen tidak hanya bekerja dalam satu naungan Perguruan Tinggi melainkan menjalankan tugas di Perguruan Tinggi lainnya.

Berdasarkan studi kasus yang sudah dibahas sebelumnya terkait dengan *Ethical Interaction Capability* sebagai wujud tingkat kepercayaan Perguruan Tinggi (PT) kepada setiap Dosen untuk memberikan kesempatan dalam mengembangkan potensi diri dijadikan sebagai fenomena isu baru (*novelty*) yang dikaitkan dengan dampak dari kinerja. Istilah *Ethical Interaction Capability* masih sangat awam jika dikaitkan dengan Sumber Daya Organisasi, karena lebih banyak dipergunakan dalam istilah pemasaran.

Akan tetapi dari definisi yang dikemukakan oleh Karpen, et al (2012) yaitu kemampuan organisasi untuk menanamkan kepercayaan kepada mitranya bahwa akan bertindak secara adil tanpa ada kepentingan apapun. Kaitannya dengan sumber daya dalam pengembangan teori terkait dengan perilaku dan etis dapat diartikan sebagai bentuk tindakan bisa saja diperagakan oleh pelaku maupun organisasi/perusahaan terhadap bawahannya. Sehingga dapat diilustrasikan bahwasanya perilaku etis menjunjung perilaku jujur dapat dipercaya dan memiliki integritas diri terhadap organisasi/perusahaan atas kemampuan yang dimiliki. Kemampuan Perguruan Tinggi dalam menanamkan kepercayaan kepada Dosen apa yang diberikan siftnya sudah adil tanpa harus dibeda-bedakan dan sesuai dengan kinerja dan kemampuan masing-masing.

Dalam lingkungan Perguruan Tinggi menjunjung perilaku etis dengan menerapkan nilai-nilai kejujuran dan kepercayaan. Dalam riset penelitian Aksan et al (2009); Beekun R.I (2019); Nurdiana, et al (2022) *Ethical Interaction Capability* dipilih sebagai dimensi teori interaksi karena etika kemampuan interaksi adalah kemampuan seseorang untuk bertindak adil dan tidak oportunistik dalam sistem pelayanan. Sebagai Dosen memiliki tanggung jawab untuk menjalankan tugas sesuai penjabaran Tri Dharma dosen. Sehingga dalam hal ini dosen harus berperilaku jujur dalam menjalankan setiap tanggung jawab yang harus dipenuhi. Disamping itu berperilaku adil dan handal dalam menjalankan tugasnya sebagai dosen menjadi salah satu bentuk perilaku etis yang diterapkan dalam lingkungan Perguruan Tinggi. Sejauh ini dalam menjalankan Tugas masih banyak Dosen yang belum memenuhi angka kredit

penilaian, sehingga masih banyak tugas-tugas yang belum terselesaikan. Interaksi etis memanifestasikan kemampuan seseorang untuk menanamkan kepercayaan akan bertindak dalam kepentingan terbaiknya dan bukan atas biayanya. Dengan demikian, perilaku etis yang diterapkan dalam lingkungan Perguruan Tinggi akan berdampak pada lingkungan kerja kondusif sehingga akan menghasilkan *performance* kerja.

*Ethical Interaction Capability* dalam penelitian Lee dan Kim (2021); Nurdiana, et al (2022) dalam sisi *Islamic* menjelaskan kreativitas karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan mengembangkan ide dan mendemonstrasikan perilaku inovatif dalam menyelesaikan tugas ditugaskannya, menciptakan yang baru dan sesuai tanggapan, produk, atau solusi untuk fleksibel tugas dan keluar dari pekerjaan karyawan zona nyaman individu dan kemudian bereksperimen dengan cara yang berbeda atau metode baru untuk melakukan sesuatu tanpa takut gagal. Hal ini menunjukkan bahwasnya seseorang tersebut memiliki kinerja yang baik karena berada dalam lingkup kerja yang memberikan kesempatan untuk berkembang.

Dari beberapa kajian teoritis yang mendukung terdapat kajian kontradiktif (*Gap Research*) terkait dengan *Ethical Interaction Capability* kaitannya dengan kinerja. Sebelumnya studi Nurdiana, et al (2022) dalam *Ethical Interaction Capability* secara *Islamic* dijelaskan sebagai bentuk kemampuan Interaksi adalah aturan, norma, aturan, atau prosedur yang digunakan sebagai pedoman dalam berinteraksi jujur, adil, toleran dan bertanggung jawab. Sama halnya dengan penelitian Maryann dan Unogu (2020) *Ethical Interaction Capability* mengadopsi dari kata kejujuran sebagai bentuk kepercayaan dalam menanamkan tingkat kepercayaan terkait dengan kinerja sehingga

akan menghasilkan output yang baik terhadap perkembangan organisasi. Berbanding terbalik dengan penelitian Ferial dan Syamsir (2021) secara perusal menghasilkan penelitian terkait kejujuran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bisa saja disebabkan oleh beban kerja yang cenderung sama. Artinya baik yang diberikan kepercayaan dan tidak besarnya kinerja tidak akan berperan sehingga tidak berdampak.

Berdasarkan studi kasus yang sudah dibahas sebelumnya terkait dengan komitmen terhadap organisasi sebagai wujud tingkat kepercayaan Perguruan Tinggi (PT). Seseorang yang memperoleh dukungan dalam lingkup kerja akan merasakan adanya bentuk pengakuan organisasi terhadap kinerja yang telah dilakukan selama ini, sehingga rasa memiliki organisasi sangat kuat. Dosen yang merasakan terpenuhi segala kebutuhan, pengembangan diri, adanya empati dan simpati akan terbentuk nilai komitmen dalam diri. Komitmen itu sendiri dapat dibentuk dengan adanya hubungan timbal balik antara Perguruan Tinggi dan Dosen. Dalam riset penelitian Zagencyk, et al (2020); Darupaksi (2020) menjelaskan persepsi karyawan tentang iklim etika organisasi dapat berperan dalam tanggapan terkait organisasi kognitif dan afektif mereka, tetapi tidak tanggapan terkait pekerjaan afektif mereka, terhadap dukungan organisasi yang dirasakan. penelitian Metria dan Riana (2018); Hasanah dan Madiistriyanto (2020) komitmen organisasional memediasi terhadap kinerja dosen. Dengan demikian komitmen organisasional bersifat sebagai mediasi penuh, variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasional khususnya dimensi komitmen afektif. Salah satu hasilnya membuktikan bahwa

karyawan yang mendapat dukungan dari organisasinya terbukti mampu meningkatkan komitmen organisasional untuk bekerja yang berimplikasi kepada semakin baiknya kinerja.

Dari penelusuran di atas mengarahkan bahwa ada hasil kontradiktif (*Gap Research*) pengaruh komitmen organisasional terhadap tingkat kinerja. Beberapa studi ada yang menemukan hasil dalam penelitiannya dimana komitmen organisasional tidak berdampak pada tingkat kinerja dalam lingkup organisasi. Dalam studi Rahmadi dan Pratiwi (2020) bahwa komitmen organisasional tidak memiliki berpengaruh terhadap prestasi kerja. Wibowo, (2014); Pandaleke, (2016); Renyut et al (2017) menjelaskan komitmen organisasional yang dimiliki baik tidak meningkatkan kinerja. Fitrio, et al (2020) komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya, berapapun peningkatan komitmen organisasi, akan tetap ada tidak ada peningkatan kinerja pegawai. Wahyudin, et al (2022) komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Hal ini bisa saja disebabkan komitmen karyawan tidak berorientasi pada tingkat pencapaian kerja, misalkan kuantitas kerja masih standar, bekerja hanya sesuai dengan prosedur tanpa mempertimbangkan waktu dan biaya organisasi yang mengeluarkan. Mendukung temuan dari peneliti sebelumnya, bahwa komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jika ditelaah lebih mendalam adanya *Ethical Interaction Capability* sebagai bentuk kepercayaan dimana suatu organisasi menanamkan kepercayaan terhadap karyawannya erat kaitannya dengan tingkat kepuasan (*satisfaction*) yang mengarah pada

peningkatan kinerja. Riset penelitian Scholtenhuis, et al (2020); Aggrawal et al (2021); menjelaskan adanya keterkaitan kepuasan kerja terhadap kinerja. Seseorang yang merasakan puas terhadap pekerjaannya, maka akan timbul sikap loyal terhadap organisasi sehingga kinerja akan meningkat. Dari hasil studi belum ada yang menghubungkan *Ethical Interaction Capability* dengan tingkat kepuasan secara detail. Akan tetapi dilihat dari definisi dan konsep pada *Ethical Interaction Capability* bahwasanya pasti akan timbul adanya tingkat kepuasan. Logikanya, Dosen yang diberikan kepercayaan dalam lingkungan kerja untuk dapat mengembangkan diri sesuai dengan bakat dan kemampuannya akan timbul adanya tingkat kepuasan akan apresiasi yang diperolehnya selama bekerja.

Pada penelitian ini mengembangkan *perceived organizational support* (POS) sebagai konsekuensi yang memberikan dampak langsung terhadap tingkat kinerja. Akan tetapi dari beberapa studi menunjukkan hasil bervariasi yang dapat diambil garis merah yang cocok dalam penelitian ini yang sebelumnya belum pernah dimodelkan. Hasil studi yang bervariasi anatar kaitannya *perceived organizational support* (POS) dengan tingkat kinerja karyawan menjelaskan ada kaitanya dan tidak (pengaruh dan tidak pengaruh). Hal menjadi kunci dari pengembangan untuk melakukan *research* lanjutan terkait dengan hubungan *perceived organizational support* (POS). Kemudian dari hasil pengembangan muncul *Ethical Interaction Capability* sebagai tema baru dalam bidang SDM yang dikaitkan dengan perilaku dan sikap dalam menanamkan kepercayaan di lingkungan organisasi. Dimana dalam pengembangan ini diperoleh garis bahwasaya *Ethical Interaction Capability* akan dijadikan mediasi sebagai faktor

internal. Sama halnya dengan temuannya sebelumnya terkait komitmen organisasional yang memberikan dampak pada tingkat kinerja. Dimana dalam pengembangan penelitian ini dikaitkan dengan *perceived organizational support* (POS), logikanya seseorang yang memperoleh dukungan positif dari lingkungan kerjanya akan dengan sendirinya muncul komitmen untuk tetap berjuang dalam organisasi tersebut. Sehingga dengan timbulnya perasaan tersebut secara tidak langsung akan berdampak pada peningkatan kerja.

Dengan demikian, eksekusi model penelitian yang melibatkan kinerja dosen (*lecturer performance*), *perceived organizational support* (POS), komitmen organisasional (*organizational commitment*), tingkat kepercayaan dalam memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri (*Ethical Interaction Capability*), kepuasan kerja dosen (*lecturer satisfaction*) dilakukan pada level analisis individu dengan responden Dosen PTS di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian diharapkan berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja Dosen.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan hasil *research gap* yang ditemukan menjelaskan ada beberapa prespektif hasil bahwasanya *perceived organizational support* (POS) berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen (*lecturer performance*) Akan tetapi ada beberapa studi teoritis yang menjelaskan bahwasanya *perceived organizational support* (POS) tidak ada kaitannya dengan peningkatan kinerja. Disamping itu temuan-temuan dari studi teoritis terdahulu dan muncul teori pengembangan baru dalam bidang SDM terkait dengan uraian di latar

belakang memunculkan *Ethical Interaction Capability* sebagai teori dalam menanamkan tingkat kepercayaan pada individu dan adanya komitmen organisasional. Sehingga dari uraian tersebut maka dapat dijadikan rumusan permasalahan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap kinerja Dosen (*lecturer performance*) di Perguruan Tinggi Swasta?
2. Apakah terdapat pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap *Ethical Interaction Capability* di Perguruan Tinggi Swasta?
3. Apakah terdapat pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap komitmen organisasional (*Organizational Commitment*) di Perguruan Tinggi Swasta?
4. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasional (*Organizational Commitment*) terhadap kinerja Dosen (*lecturer performance*) di Perguruan Tinggi Swasta?
5. Apakah terdapat pengaruh *Ethical Interaction Capability* terhadap kinerja Dosen (*lecturer performance*) di Perguruan Swasta?
6. Apakah terdapat pengaruh *Ethical Interaction Capability* terhadap tingkat kepuasan Dosen (*Lecture Satisfaction*) di Perguruan Tinggi Swasta?
7. Apakah terdapat pengaruh tingkat kepuasan Dosen (*Lecture Satisfaction*) terhadap kinerja Dosen (*lecturer performance*) di Perguruan Tinggi Swasata?
8. Apakah terdapat peran mediasi komitmen organisasional (*Organizational Commitment*) pada pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap kinerja Dosen (*lecturer performance*) di Perguruan Tinggi Swasata?

9. Apakah terdapat peran mediasi *Ethical Interaction Capability* pada pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap kinerja Dosen (*lecturer performance*) di Perguruan Tinggi Swasata?
10. Apakah terdapat peran mediasi tingkat kepuasan Dosen (*Lecture Satisfaction*) pada pengaruh *Ethical Interaction Capability* terhadap kinerja Dosen (*lecturer performance*) di Perguruan Tinggi Swasata?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk membangun konsep baru pada model konseptual dengan melibatkan *Ethical Interaction Capability*, sebagai mediasi *perceived organizational support* (POS) terhadap kinerja Dosen (*lecturer performance*) Perguruan Tinggi Swasat. Sebuah model dengan pengujian empiris disajikan dengan variabel-variabel komitmen organisasional (*Organizational Commitment*), kepuasan Dosen (*Lecture Satisfaction*) yang mendorong peningkatan kinerja Dosen (*lecturer performance*). Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis:

1. Menganalisis pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap kinerja Dosen (*lecturer performance*) di Perguruan Tinggi Swasta
2. Menganalisis pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap *Ethical Interaction Capability* di Perguruan Tinggi Swasta
3. Menganalisis pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap komitmen organisasional (*Organizational Commitment*) di Perguruan Tinggi Swasta?

4. Menganalisis pengaruh komitmen organisasional (*Organizational Commitment*) terhadap kinerja Dosen (*lecturer performance*)?
5. Menganalisis pengaruh *Ethical Interaction Capability* terhadap kinerja Dosen (*lecturer performance*) di Perguruan Tinggi Swasta?
6. Menganalisis pengaruh *Ethical Interaction Capability* terhadap tingkat kepuasan Dosen (*Lecture Satisfaction*) di Perguruan Tinggi Swasata?
7. Menganalisis pengaruh tingkat kepuasan Dosen (*Lecture Satisfaction*) terhadap kinerja Dosen (*lecturer performance*) di Perguruan Tinggi?
8. Menganalisis mediasi komitmen organisasional (*Organizational Commitment*) pada pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap kinerja Dosen (*lecturer performance*) di Perguruan Tinggi?
9. Menganalisis peran mediasi *Ethical Interaction Capability* pada pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap kinerja Dosen (*lecturer performance*) di Perguruan Tinggi Swasta?
10. Menganalisis peran mediasi tingkat kepuasan Dosen (*Lecture Satisfaction*) pada pengaruh *Ethical Interaction Capability* terhadap kinerja Dosen (*lecturer performance*) di Perguruan Tinggi Swasta?

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara teoritis maupun praktis.

## 1. Manfaat Teoritis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan landasan bagi upaya pengembangan ilmu yang relevan dengan masalah penelitian ini. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat dan memperkaya khasanah teori-teori yang telah dikemukakan tentang *perceived organizational support* (POS), komitmen organisasional (*Organization commitment*), tingkat kepercayaan dalam memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri (*Ethical Interaction Capability*), tingkat kepuasan (*lecture satisfaction*) dan kinerja Dosen (*Lecture Performance*). Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam upaya pengembangan ilmu manajemen kepemimpinan pendidikan di Indonesia, khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia Dosen (SDM).

## 2. Manfaat Praktis.

Hasil penelitian ini secara umum dapat digunakan sebagai:

- a. Sebagai salah satu alternatif pijakan dalam mendorong serta mengoptimalkan kinerja Dosen.
- b. Sebagai acuan dalam upaya mengoptimalkan kinerja dosen dalam pembelajaran.
- c. Sebagai evaluasi diri bagi lembaga pendidikan, pimpinan dalam upaya mengambil kebijakan untuk meningkatkan dukungan sosial dan penghargaan pada dosen.

## **E. Kebaruan Penelitian**

Penelitian ini menginvestigasi model kerangka yang dibangun sebagai konsep yang baru, walaupun dengan istilah variabel yang sangat familiar akan tetapi mengadopsi dari beberapa hasil penelitian terdahulunya untuk mendapatkan kebaruan. Kebaruan penelitian dihadirkan dalam pengembangan secara teoritikal.

### **1. Pengembangan teoritikal**

Mengkaji dari berbagai literatur berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi kinerja dalam lingkungan Dosen. Sesuai dengan model teoritikal yang dikembangkan, penelitian berawal dari *research gap* antara *perceived organizational support* (POS) terhadap kinerja. Penelitian sebelumnya ada yang membahas tentang pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap kinerja, akan tetapi terdapat hasil yang kontradiktif dengan teori tersebut. Dimana ada yang membuktikan bahwasanya *perceived organizational support* (POS) tidak memberikan dampak apapun terhadap kinerja. Jika dikaji lebih mendalam hal tersebut bisa saja terjadi bahwanya faktor-faktor tersebut tidak berdampak pada kinerja. Hal ini mungkin tidak dilihat peran mediasi yang memperkuat pengaruhnya terhadap kinerja Dosen (*lecturer performance*).

Dalam Kurtessis et al, (2015) dari hasil meta analisis diperoleh adanya perbedaan dukungan dengan dengan komitmen. Jika ditelaah lebih mendalam kedua hal tersebut memang berbeda melainkan memiliki keterikatan sebagai faktor eksternal. Seseorang yang menerima akan pemberian dukungan dalam lingkungan kerjanya baik dukungan berupa materi dan non materi akan membangun sikap keterikatan dengan organisasi sehingga timbul keinginan

untuk berkomitmen. Semakin besar organisasi dalam memberikan dukungan kepada setiap karyawannya akan menimbulkan tingkat komitmen yang tinggi baik secara normative maupun afektif. Hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja karena efek dari adanya komitmen dalam diri untuk dapat membangun organisasi yang lebih maju kedepannya.

Kemudian dalam penelitian ini melihat peran mediasi dengan melibatkan peran internal yaitu *Ethical Interaction Capability*. Istilah *Ethical Interaction Capability* masih sangat awam jika dikaitkan dengan Sumber Daya Organisasi, karena lebih banyak dipergunakan dalam istilah pemasaran. Nurdiana, et al (2022) *Ethical Interaction Capability* memanifestasikan kemampuan organisasi untuk menanamkan kepercayaan pada mitranya bahwa akan bertindak dalam kepentingan terbaiknya dan bukan atas biayanya. Dengan demikian, penciptaan nilai bersama difasilitasi dan/atau ditingkatkan, ketika organisasi berinteraksi dengan mitra dalam kurang mengintimidasi, cara eksploitatif, dengan demikian menghasilkan keuntungan bersama. Karpen, et al (2012) kaitannya dengan sumber daya dalam organisasi adalah kemampuan organisasi dalam menanamkan kepercayaan kepada setiap karyawannya apa yang diberikan sifatnya sudah adil tanpa harus dibeda-bedakan dan sesuai dengan kinerja dan kemampuan masing-masing. Oleh karena *Ethical Interaction Capability* sebagai tingkat kepercayaan dari organisasi terhadap Dosen untuk memberikan kesempatan dalam mengembangkan potensi diri.

Selain itu pengembangan dalam penelitian ini melibatkan faktor internal lainnya yang mempengaruhi kinerja dosen dilihat dari efek pemberian tingkat kepercayaan dalam lingkup Perguruan tinggi. Seseorang yang diberikan kepercayaan untuk dapat mengembangkan diri terkait bentuk dedikasi terhadap perguruan tinggi akan menimbulkan adanya tingkat kepuasan dalam diri dosen itu sendiri. Hal ini dikarenakan adanya rasa puas akan imbal balik dari bentuk pengabdian sebagai dosen dipercayai untuk dalam mengembangkan diri untuk memajukan Perguruan Tinggi kedepannya. Dalam hasil Sukirno (2020) menjelaskan adanya pengaruh kepuasan dosen terhadap tingkat kinerja. Dalam hal ini penilaian kepuasan dilihat dari lingkungan sebagai dosen seperti pengembangan karir, keterikatan dengan institusi, segi finansial, kondisi kerja dan hubungan mahasiswa dengan dosen. Oleh karena itu peneliti mengembangkan kerangka dengan mengkaitkan *Ethical Interaction Capability* terhadap tingkat kepuasan sebagai efek mediasi dalam lingkungan dosen.

## **2. Orisinalitas Konsep Baru**

Penelitian ini menyajikan sesuatu yang berbeda dengan studi-studi sebelumnya, yakni dengan membangun konsep menanamkan kepercayaan sebagai salah satu bentuk dari *Ethical Interaction Capability* yang merupakan *construct* baru, modifikasi dari konsep *human capability theory*, *Human Resourch Capability*, *capability approach*, *ethical theory*, *ethical interaction*. Serta mengadopsi *Ethical Interaction Capability* dari bidang pemasaran karena istilah tersebut sangat familiar dalam bidang pemasaran.

