



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

**PENGARUH PENGURUSAN STRATEGIK,
KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA
PENSYARAH DI PERGURUAN TINGGI
MUHAMMADIYAH, INDONESIA**

RUSTAMADJI



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2019



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



PENGARUH PENGURUSAN STRATEGIK, KOMITMEN ORGANISASI DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA PENSYARAH DI
PERGURUAN TINGGI MUHAMMADIYAH, INDONESIA

RUSTAMADJI



TESIS DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT UNTUK MEMPEROLEH
IJAZAH DOKTOR FALSAFAH (PENGURUSAN PENDIDIKAN)

FAKULTI PENGURUSAN DAN EKONOMI
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2019





Sila tanda (✓)

Kertas Projek

Sarjana Penyelidikan

Sarjana Penyelidikan dan Kerja Kursus

Doktor Falsafah

**INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH****PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN**

Perakuan ini telah dibuat pada ..20...(hari bulan).....09..... (bulan) 20..19..

i. Perakuan pelajar :

Saya, RUSTAMADJI, NO. MATRIK P20111000911, FPE (SILA NYATAKAN NAMA PELAJAR, NO. MATRIK DAN FAKULTI) dengan ini mengaku bahawa disertasi/tesis yang bertajuk PENGARUH PENGURUSAN STRATEGIK, KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA PENSYARAH DI PERGURUAN TINGGI MUHAMMADIYAH, INDONESIA

adalah hasil kerja saya sendiri. Saya tidak memplagiat dan apa-apa penggunaan mana-mana hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dilakukan secara urusan yang wajar dan bagi maksud yang dibenarkan dan apa-apa petikan, ekstrak, rujukan atau pengeluaran semula daripada atau kepada mana-mana hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dinyatakan dengan sejelasnya dan secukupnya

Tandatangan pelajar

ii. Perakuan Penyelia:

Saya, PROF. DR. CHE MOHD ZULKIFLI CHE (NAMA PENYELIA) dengan ini mengesahkan bahawa hasil kerja pelajar yang bertajuk PENGARUH PENGURUSAN STRATEGIK, KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA PENSYARAH DI PERGURUAN TINGGI MUHAMMADIYAH, INDONESIA

(TAJUK) dihasilkan oleh pelajar seperti nama di atas, dan telah diserahkan kepada Institut Pengajian Siswazah bagi memenuhi sebahagian/sepenuhnya syarat untuk memperoleh Ijazah

DOKTOR FALSAFAH (SILA NYATAKAN NAMA IJAZAH).

Tarikh

Tandatangan Penyelia



INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH /
INSTITUTE OF GRADUATE STUDIESBORANG PENGESAHAN PENYERAHAN TESIS/DISERTASI/LAPORAN KERTAS PROJEK
DECLARATION OF THESIS/DISSERTATION/PROJECT PAPER FORM

Tajuk / Title:

PENGARUH PENGURUSAN STRATEGIK, KOMITMEN ORGANISASI DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA PENSYARAH DI
PERGURUAN TINGGI MUHAMMADIYAH, INDONESIA

No. Matrik /Matric's No.:

P20111000911

Saya / I :

RUSTAMADJI

(Nama pelajar / Student's Name)

mengaku membenarkan Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek (Doktor Falsafah/Sarjana)* ini disimpan di Universiti Pendidikan Sultan Idris (Perpustakaan Tuanku Bainun) dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:-

acknowledged that Universiti Pendidikan Sultan Idris (Tuanku Bainun Library) reserves the right as follows:-

1. Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek ini adalah hak milik UPSI.
The thesis is the property of Universiti Pendidikan Sultan Idris
2. Perpustakaan Tuanku Bainun dibenarkan membuat salinan untuk tujuan rujukan sahaja.
Tuanku Bainun Library has the right to make copies for the purpose of research only.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan Tesis/Disertasi ini sebagai bahan pertukaran antara Institusi Pengajian Tinggi.
The Library has the right to make copies of the thesis for academic exchange.
4. Perpustakaan tidak dibenarkan membuat penjualan salinan Tesis/Disertasi ini bagi kategori **TIDAK TERHAD**.
The Library are not allowed to make any profit for 'Open Access' Thesis/Dissertation.
5. Sila tandakan (✓) bagi pilihan kategori di bawah / *Please tick (✓) for category below:-*

**SULIT/CONFIDENTIAL**

Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub dalam Akta Rahsia Rasmi 1972. / *Contains confidential information under the Official Secret Act 1972*

**TERHAD/RESTRICTED**

Mengandungi maklumat terhad yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan ini dijalankan. / *Contains restricted information as specified by the organization where research was done.*

**TIDAK TERHAD / OPEN ACCESS**

(Tandatangan Pelajar/ Signature)

Tarikh: _____

(Tandatangan Penyelia / Signature of Supervisor)
& (Nama & Cop Rasmi / Name & Official Stamp)

Catatan: Jika Tesis/Disertasi ini **SULIT @ TERHAD**, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh laporan ini perlu dikelaskan sebagai **SULIT** dan **TERHAD**.

Notes: If the thesis is CONFIDENTIAL or RESTRICTED, please attach with the letter from the organization with period and reasons for confidentiality or restriction.





PENGHARGAAN

Alhamdulillah, bersyukur ke hadrat Allah yang maha pengasih dan penyayang kerana dengan izinNya, dengan rahmat dan redhaNya, maka tesis ini berjaya disiapkan bagi memenuhi penganugerahan Ijazah Doktor Falsafah, Universiti Pendidikan Sultan Idris Malaysia.

Penulis ingin merakamkan setinggi-tingginya penghargaan dan terima kasih kepada penyelia, Prof. Dr. Che Mohd Zulkifli bin Che Omar atas nasihat, bimbingan dan sokongan yang diberikan sepanjang tempoh penyediaan tesis ini.

Dalam usaha mengumpul bahan-bahan kajian, membangun perisian dan dokumentasi, penyelidikan telah mendapat bantuan secara langsung dan tidak daripada berikut; semua pejabat Perguruan Tinggi Muhammadiyah, Indonesia yang terpilih untuk kajian kerana memberi keizinan dan kerjasama untuk menjayakan kajian ini, para pensyarah Fakulti Pengurusan dan Ekonomi yang telah memberikan ilmu dan tunjuk ajar, semua kakitangan Fakulti Pengurusan dan Ekonomi yang banyak membantu mempermudah semua urusan saya selama menuntut di fakulti ini, semua pensyarah Perguruan Tinggi Muhammadiyah, Indonesia yang terlibat di dalam kajian ini, rakan-rakan sepengajian yang banyak memberi bantuan dan semangat, semua pensyarah dan kaki tangan Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Muhammadiyah Sorong, Ayah dan Bonda yang sentiasa memberikan sokongan dan kasih sayang yang tidak terhingga kepada diri ini dan tidak lupa juga kepada keluarga saya yang telah memberikan sokongan padu untuk menyelesaikan pengajian ini.

Akhir sekali penulis ingin mengucapkan sekali lagi ribuan terima kasih kepada semua pihak sama ada yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam penyempurnaan pengajian ini. Semoga Allah S.W.T membalas budi baik semua pihak yang terlibat di dalam menyempurnakan tesis ini. Sekian terima kasih. Wassalam.





ABSTRAK

Tujuan kajian ini adalah untuk mengenal pasti pengaruh pengurusan strategik, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja pensyarah di Perguruan Tinggi Muhammadiyah, Indonesia. Reka bentuk kajian ini adalah kajian tinjauan menggunakan soal selidik sebagai instrumen kajian. Responden yang dipilih terdiri daripada 386 pensyarah di 12 Perguruan Tinggi Muhammadiyah menggunakan teknik persampelan rawak berstrata. Dapatan kajian menunjukkan bahawa pengurusan strategik ($\beta=0.141$, $p\leq 0.05$), komitmen organisasi ($\beta=0.152$, $p\leq 0.05$), dan budaya organisasi ($\beta=0.281$, $p\leq 0.05$) memberi kesan signifikan serta mempunyai hubungan positif dan memberi pengaruh terhadap prestasi kerja pensyarah. Implikasi utama dalam kajian ini menunjukkan bahawa pengurusan strategik, komitmen organisasi dan budaya kerja yang baik berperanan untuk membuat pekerja sedar akan misi dan matlamat organisasi dan sekaligus meningkatkan prestasi pekerja dan keberkesanan organisasi. Sebagai kesimpulan, kajian ini mendapati bahawa dengan pengurusan strategik, komitmen organisasi dan budaya kerja yang baik akan memberi kesan kepada prestasi kerja kearah yang lebih cemerlang.





THE INFLUENCE OF STRATEGIC MANAGEMENT, ORGANISATIONAL COMMITMENT AND ORGANISATIONAL CULTURE TOWARDS THE LECTURERS' WORK PERFORMANCE IN PERGURUAN TINGGI MUHAMMADIYAH, INDONESIA

ABSTRACT

The aim of this study was to identify the influence of strategic management, organisational commitment and organisational culture towards the lecturers' work performance in Perguruan Tinggi Muhammadiyah, Indonesia. This study adopt quantitative approach where data were collected using questionnaire. The respondents which consist of 386 lecturers from 12 Perguruan Tinggi Muhammadiyah were selected using stratified random sampling technique. Findings show that strategic management ($\beta=0.152$, $p\leq 0.05$), organisational commitment ($\beta=0.141$, $p\leq 0.05$) and organisational culture ($\beta=0.281$, $p\leq 0.05$) had a significant impact and positive relationships and influenced towards the lecturers' work performance. The main implication of this research revealed that a good strategic management, organisational commitment and organisational culture were responsible for making employees aware of the mission and goals of the organisation and at the same time improve the employees' performance and effectiveness of the organisation. To conclude, this study find that strategic management, organisational commitment, and organisational culture would have a greater impact on work performance



KANDUNGAN

MUKA SURAT

PERAKUAN KEASLIAN	ii
PERAKUAN PENYERAHAN TESIS	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	x
SENARAI RAJAH	xi

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Pengenalan	1
1.2. Latar Belakang	3
1.3. Pernyataan Masalah	6
1.4. Kerangka Kajian	15
1.4.1. Kerangka Teoritik Kajian	15
1.4.2. Kerangka Konseptual Kajian	20
1.4.3. Objektif Kajian	20
1.5. Tujuan Kajian	21
1.6. Soalan Kajian	21
1.7. Hipotesis Kajian	22
1.8. Batasan Kajian	23
1.9. Kepentingan Kajian	24
1.10. Definisi Operasional	25
1.11. Rumusan	27

BAB 2 SOROTAN KAJIAN

2.1. Pengenalan	29
2.2. Pengurusan Perguruan Tinggi	30
2.3. Pengurusan Strategik pada Perguruan Tinggi	32
2.3.1. Konsep Pengurusan Strategik	32
2.3.2. Proses Pengurusan Strategik	35
2.3.3. Model/Sistem Pengurusan Strategik	37

2.4.	Budaya Organisasi	40
2.5.	Komitmen Organisasi	48
2.6.	Prestasi Kerja	50
2.6.1.	Definisi Prestasi Kerja	50
2.6.2.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	53
2.7.	Tinjauan Kajian Terdahulu	55
2.8.	Rumusan	61

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.1.	Pengenalan	62
3.2.	Reka Bentuk Kajian	63
3.3.	Instrumen Kajian	66
3.4.	Alat Kajian	67
3.4.1.	Pembinaan Soal Selidik	67
3.4.2.	Penyusunan Skala dan Indeks	69
3.4.3.	Kesahan dan Kebolehpercayaan	69
3.5.	Sumber Pengumpulan Data	73
3.6.	Kaedah Analisis Data	74
3.6.1.	Ujian Andaian	75
3.6.2.	Ujian Hipotesis	78
3.7.	Rumusan	80

BAB 4 DAPATAN KAJIAN

4.1	Pengenalan	81
4.2	Latar Belakang Sampel	82
4.3	Pengujian Hipotesis Kajian	87
4.4	Rumusan	139

BAB 5 RUMUSAN, PERBINCANGAN DAN CADANGAN

5.1	Pengenalan	140
5.2	Ringkasan Dapatan Kajian	140
5.3	Perbincangan Dapatan Kajian	142
5.4	Implikasi Kajian	158
5.5	Cadangan Kajian	159
5.6	Rumusan	160

RUJUKAN	162
----------------	-----

LAMPIRAN	177
-----------------	-----

**SENARAI JADUAL**

No. Jadual		Muka surat
2.1	Perbandingan Tiga Model Budaya Organisasi Perguruan Tinggi Moden	47
3.1	Data Sampel Yang Diambil	65
3.2	Keputusan Ujian Durbin Watson	72
4.1	Ciri-ciri Responden Penyelidikan Mengikut Jantina	82
4.2	Ciri-ciri Responden Penyelidikan Mengikut Umur	83
4.3	Ciri-ciri Responden Penyelidikan Berdasarkan Peringkat Pendidikan	84
4.4	Ciri-ciri Responden Penyelidikan berdasarkan Pengalaman dalam Bekerja	85
4.5	Ringkasan Hasil Analisis Data Pengaruh Pengurusan Strategik terhadap Komitmen	88
4.6	Ringkasan Hasil Analisis Data Pengaruh Pengurusan Strategik terhadap Prestasi Kerja	96
4.7	Ringkasan Hasil Analisis Data Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Budaya Organisasi	104
4.8	Ringkasan Hasil Analisis Data Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja	112
4.9	Ringkasan Hasil Analisis Data Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja	116
4.10	Ringkasan Hasil Analisis Data Pengaruh Pengurusan Strategik, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi secara Bersama-Sama Terhadap Prestasi Kerja Pensyarah	121





SENARAI RAJAH

No. Rajah		Muka surat
1.1	Jumlah Perguruan Tinggi Muhammadiyah Tahun 2016	5
1.2	Akreditasi Perguruan Tinggi Muhammadiyah Tahun 2016	9
1.3	Jumlah Pensyarah Dan Pelajar Perguruan Tinggi Muhammadiyah Tahun 2016	12
1.4	Kerangka Konseptual	20
2.1	Piramid Pembangunan Pengurusan Strategik	34
2.2	Model Pengurusan Rasional	34
2.3	Hierarki Proses Pengurusan Strategik	35
2.4	Konsep Linear Pengurusan Strategik	35
2.5	Model Pengurusan Strategik Komprehensif	38
2.6	<i>Empat Elemen Asas Penting Pengurusan Strategik</i>	39
2.7	<i>Penjabaran Empat Elemen Dasar Pada Model Pengurusan Strategik</i>	40
2.8	Budaya Organisasi Yang Berkaitan Dengan Empat Unsur Domain	43
4.1	Ciri-Ciri Responden Penyelidikan Berdasarkan Pendapatan	86
4.2	Histogram Komitmen Organisasi	91
4.3	Scatterplot Komitmen Organisasi	94
4.4	Normal P-P Plot Komitmen Organisasi	95
4.5	Histogram Prestasi Kerja	99
4.6	Scatterplot Prestasi Kerja	102
4.7	Normal P-P Plot Prestasi Kerja	103
4.8	Histogram Budaya Organisasi	107
4.9	Scatterplot Budaya Organisasi	110
4.10	Normal P-P Plot Budaya Organisasi	111
4.11	Histogram Prestasi Kerja	115
4.12	Scatterplot Prestasi Kerja	118
4.13	Normal P-P Plot Prestasi Kerja	119





4.14	Histogram Prestasi Kerja	124
4.15	Scatterplot Prestasi Kerja	127
4.16	Normal P-P Plot Prestasi Kerja	128
4.17	Histogram Prestasi Kerja	134
4.18	Scatterplot Prestasi Kerja	138
4.19	Normal P-P Plot Prestasi Kerja	139





BAB 1

PENDAHULUAN



1.1. Pengenalan

Jacques Delors (2005) dalam laporan UNESCO tentang pendidikan untuk menuju pendidikan abad 21 mengingatkan perjalanan pedagogi akan berhadapan cabaran dalam mengembangkan potensi generasi baharu. Terdapat empat tiang pendidikan yang merupakan asas yang kuat dan sesuai iaitu, 1) Belajar untuk menjadi, 2) Belajar untuk hidup bersama, 3) Belajar untuk melakukan, dan 4) Belajar untuk mengetahui. Untuk mencapai tiang-tiang pendidikan abad 21 iaitu pembangunan manusia berterusan dianggap sebagai suatu panduan langkah pendidikan (UNESCO, 2005).





Panduan pendidikan pada masing-masing negara adalah berbeda satu sama lainnya. Perbedaan mengacu pada tujuan negara masing-masing. Perbedaan panduan pendidikan pada sebuah negara terhadap negara lain juga dipengaruhi oleh keadaan masyarakat dan pada prosesnya disesuaikan dengan kemampuan dari negara pada negara tersebut. Demikian pula di negara Indonesia, Pendidikan di Indonesia diatur secara baik oleh undang-undang yang berlaku di Indonesia yang disesuaikan dengan pembangunan negara Indonesia.

Jika ditinjau dari segi pembangunan nasional Indonesia, tujuan pendidikan mengikut Undang-undang nomor 20 Tahun 2003 Bab II pasal 2 ialah 'pendidikan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945'. Pasal 3 iaitu pendidikan nasional berfungsi,

- 1) mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa
- 2) bertujuan untuk berkembangnya potensi pelajar agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratik serta bertanggungjawab".

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 juga mengatur mengenai jalur, jenjang, dan jenis pendidikan. Jalur pendidikan di Indonesia terdiri daripada pendidikan formal, nonformal, dan informal. Jenjang atau tingkat atau tahap pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Sedangkan jenis pendidikan pula ialah non-formal meliputi pendidikan umum, pendidikan, akademik, profesional, vokasional, agama, dan bidang khusus.

Pendidikan tinggi adalah jenjang pendidikan di Indonesia berperan penting untuk mencapai matlamat pendidikan yang dibincangkan. Perguruan tinggi menurut Peraturan





Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 merangkumi program diploma, sarjana, magister (master), doktor, profesional, dan program pakar.

Selaras dengan hal tersebut, Perguruan Tinggi Muhammadiyah merupakan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Indonesia yang menawarkan sistem pendidikan berkepentingan dalam memastikan suatu penyelenggaraan pendidikan bermutu dengan pengurusan efektif dan efisien, sehingga diperlukan sumber manusia profesional dalam melakukan suatu perilaku pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan budaya agar menghasilkan produktiviti kerja yang diharapkan dan berkualiti.

1.2 Latar Belakang Kajian

Untuk mencapai matlamat pendidikan yang dibincangkan, terdapat beberapa bahagian yang menjadi faktor penyumbang, iaitu tujuan pendidikan, pelajar, kurikulum, dana, kemudahan, pendidik dan tenaga kependidikan (Hikmat, 2009; Suharno, 2008; Slameto, 2010). Daripada faktor-faktor tersebut, pendidik dan tenaga kependidikan ialah faktor utama dan tanpa mengabaikan faktor-faktor penunjang lain dalam menentukan keberhasilan proses pendidikan (Trianto & Tutik, 2006).

Pemerintah Indonesia dalam rangka mencapai keberhasilan dalam bidang pendidikan menetapkan standard pensyarah dan kakitangan pendidikan (tenaga kependidikan) melalui PerMenristekdikti No. 44 tahun 2015. PerMenristekdikti No 44 tahun 2015 menyatakan bahawa seorang pensyarah wajib memiliki kelayakan akademik dan kompetensi pendidik, sihat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk





menyelenggarakan pendidikan. Kelayakan dalam akademik merupakan kriteria minimal tentang keupayaan dan kompetensi untuk menguruskan pendidikan dalam rangka memenuhi pencapaian pembelajaran graduan.

Pensyarah profesional ditandai dengan prestasi yang dihasilkannya. Pensyarah profesional mempunyai tugas utama dalam mentransformasi, mengembang dan meluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009). Professionalisme pensyarah merupakan salah satu unsur penunjang dalam mewujudkan prestasi kerja. Prestasi kerja itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor iaitu 1) Kejelasan Matlamat (adanya matlamat akhir yang hendak dicapai), 2) Himpunan (adanya kemampuan untuk mencapai sesuatu matlamat), 3) Struktur pengetahuan (mempunyai pengetahuan dalam situasi tertentu), 4) Maklumbalas, 5) Model mental, 6) Motivasi, dan 7) Persekitaran kerja (Nickols, 2016).



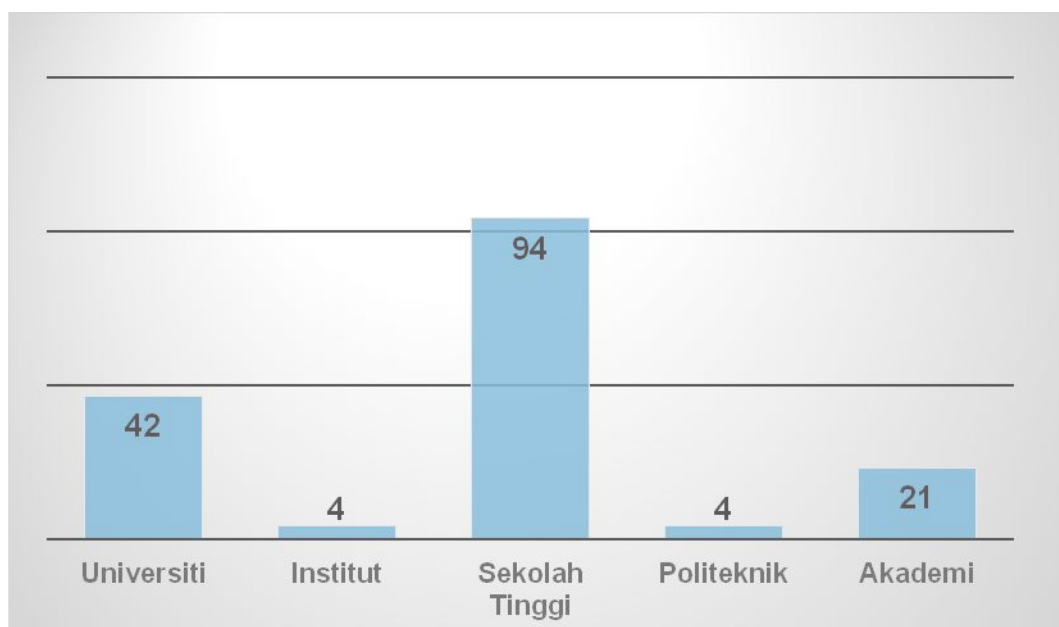
Secara lebih meluas, faktor prestasi kerja dapat dikategorikan menjadi dua kategori faktor iaitu faktor dalaman dan faktor luaran (Ismail, 2008). Ismail (2008) menjelaskan bahawa faktor dalaman meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dan faktor luaran termasuk kepimpinan, keselamatan dan keselamatan kerja, dan budaya organisasi.

Nickols (2016) rekapitulasi tujuh faktor yang membolehkan kejayaan prestasi iaitu 1) gambaran yang jelas tentang matlamat yang harus dicapai, 2) himpunan yang sesuai, 3) pengetahuan tentang struktur situasi, 4) maklum balas yang berfungsi, 5) model mental yang sesuai, 6) motivasi yang mencukupi dan 7) persekitaran tugas yang menyokong atau mudah diuruskan.



Timbulnya permasalahan prestasi maka akan bersangkutan dengan sumber manusia dalam sesuatu organisasi. Sumber manusia merupakan komponen utama yang perlu diperhatikan dalam hal kejayaan prestasi dalam suatu organisasi, sebab secanggih apapun teknologi dan modal organisasi yang dipergunakan dalam suatu organisasi akhirnya akan mengarah pada pengurusan. Hal ini dapat disimpulkan bahawa tanpa adanya prestasi kerja yang baik daripada pensyarah dalam melaksanakan tugasnya, kejayaan organisasi tidak tercapai sepenuhnya. Peranan pensyarah dalam suatu organisasi akan menentukan maju atau mundurnya organisasi.

Untuk kepentingan tersebut, pensyarah di Perguruan Tinggi Muhammadiyah, Indonesia dipilih sebagai subjek kajian. Pusat perguruan ini dipilih kerana merupakan perguruan tinggi swasta di Indonesia yang paling banyak dan memiliki sumbangan besar bagi menyiapkan sumber manusia yang utama di Indonesia. Data jumlah Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Indonesia sebanyak 165, sebagaimana gambar berikut ini.



Rajah 1.1. Jumlah Perguruan Tinggi Muhammadiyah Tahun 2016 (Effendy, 2016)



Perguruan Tinggi Muhammadiyah merupakan amal usaha Persyarikatan Muhammadiyah (untuk selanjutnya disingkat Muhammadiyah) telah ditubuhkan di Yogyakarta 18 November 1912. Ia adalah organisasi kemasyarakatan Islam yang gerakannya bercorak tajdid, iaitu gerakan untuk mengembalikan Islam kepada kemurniannya. Muhammadiyah bertujuan menegakkan dan menjunjung tinggi agama Islam sehingga terwujud masyarakat Islam yang sebenar-benarnya, Masyarakat Islam yang dimaksudkan, tidak indentik dengan negara Islam.

Secara strategik, gerakan tajdid dan pencapaian matlamat Muhammadiyah dijalankan melalui program-program pendidikan dan pengajaran, memajukan dan memperbaharui pendidikan dan kebudayaan, mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni serta mempergiat penyelidikan menurut tuntunan Islam. Oleh itu, Muhammadiyah pun sekaligus menjadi induk seluruh lembaga pendidikan Muhammadiyah termasuk perguruan tinggi Muhammadiyah.



1.3 Pernyataan Masalah

Kini, organisasi menghadapi persekitaran yang dinamik (Papulova & Papulova, 2006). Organisasi harus mempunyai kemampuan strategik untuk menghadapi persekitaran yang dinamik. Persekitaran yang dinamik mewujudkan persaingan yang hebat. Oleh itu, organisasi harus mempunyai keupayaan responsif untuk menghadapi persaingan yang hebat itu agar mampu bertahan, tetap berkembang dan cemerlang (Daft, 2008).

Kemampuan bertahan sesuatu organisasi, salah satunya ditentukan oleh pekerja sebagai ahli di dalam organisasi. Pekerja sebagai ahli organisasi mempunyai persepsi yang berbeza-beza. Oleh sebab itu, pengurusan organisasi perlu mengetahui bagaimana persepsi pekerja mengenai persaingan organisasi untuk mengoptimumkan peranan mereka.





Hal ini akan mempengaruhi pandangan dan tanggapan mereka terhadap organisasi dan akhirnya akan memberi kesan kepada tingkah laku dan prestasi kerja mereka.

Tertubuhnya institusi perguruan tinggi dalam melahirkan insan yang mampu mencipta sumber manusia berkualiti untuk pembangunan bangsa pada masa hadapan, institusi perguruan tinggi perlu meningkatkan kualiti dan prestasi institusinya. Ini bagi menentukan kemampuan perguruan tinggi itu dalam menghasilkan tenaga kerja yang kompetitif bertaraf nasional mahupun internasional dalam bidangnya (Soegoto, 2011).

Tidak dapat dinafikan bahawa pada masa kini tidaksedikit perguruan tinggi yang semakin kurang diminati, Mishabul dan Surya (2012), oleh itu Perguruan Tinggi yang sesuai harus memenuhi kriteria yang antara lain, 1) Mempunyai sumber manusia (pensyarah dan kakitangan) yang profesional dan berkualiti, 2) mendapat kepercayaan masyarakat, 3) mempunyai prasarana dan kemudahan pendidikan yang mencukupi, 4) pengurusan organisasi berkesan dan dinamik, dan 5) selalu meningkatkan prestasi.

Namun, selanjutnya muncul persoalan baharu iaitu bagaimana untuk menghasilkan pensyarah dan pekerja yang mempunyai prestasi kerja yang optimum. Prestasi optimum dalam kalangan pensyarah dan pekerja merupakan salah satu cara pengurusan organisasi untuk membawa organisasi kepada tahap produktiviti kerja yang lebih tinggi.

Perguruan Tinggi Muhammadiyah sebagai institusi perguruan tinggi di merata Indonesia tidak akan lepas daripada pengaruh perkembangan persekitaran dan amat memerlukan pensyarah yang mampu menghadapi cabaran perkembangan, tentunya masih banyak halangan yang harus segera diselesaikan agar pengurusannya dapat disesuaikan dengan harapan pelanggan.





Gambaran kepada objektif pengurusan Perguruan Tinggi Muhammadiyah meliputi beberapa hal antaranya, 1) merupakan tanah jajahan perguruan tinggi terbesar di Indonesia baik dalam kapasiti sebagai perguruan tinggi swasta mahupun perguruan tinggi Islam swasta, 2) identiti "Muhammadiyah" dalam hal tertentu menguntungkan namun dalam hal lain tidak, 3) usia dan pertumbuhan Perguruan Tinggi Muhammadiyah tidak serentak dan merata tempat, 4) penermpatan Perguruan Tinggi Muhammadiyah tidak sekata secara nasional, 5). saat ini jumlahnya Perguruan Tinggi Muhammadiyah kira-kira 3.74 peratus, (165) daripada jumlah institusi perguruan tinggi di Indonesia (4,413), 6) sumbangan Perguruan Tinggi Muhammadiyah terhadap jumlah mahasiswa ialah kira-kira 4 peratus daripada jumlah keseluruhan pelajar Indonesia di perguruan tinggi, dan 7) sumbangan Perguruan Tinggi Muhammadiyah terhadap jumlah pensyarah ialah kira-kira 4.15 peratus (Effendy, 2016).



Walaupun Muhammadiyah telah mempunyai akar sejarah dan asas massa yang begitu kuat, namun bukan bererti bahawa persyarikatan ini tidak menghadapi masalah dalam mengembangkan usahanya. Antara permasalahan ialah,

1. Belum terdapat amalan standard kualiti termasuk bidang pendidikan.
2. Kepelbagaian latar belakang elit pemimpin yang belum sepenuhnya melalui proses pengalaman yang sama dalam menggerakkan organisasi sehingga ada jurang visi dan misi antara pemimpin.
3. Kurang berkembangnya peranan Muhammadiyah dalam menghadapi isu-isu dan dinamika baharu yang bersifat non-konvensional sehingga Muhammadiyah secara institusi kelihatan kurang bergerak secara dinamik.
4. Muhammadiyah kurang mengambil inisiatif untuk mempelopori perubahan termasuk dalam perkembangan institusi pendidikan tinggi kecuali hanya melalui sebahagian tokohnya dalam pembinaan personaliti dan ketokohnya.





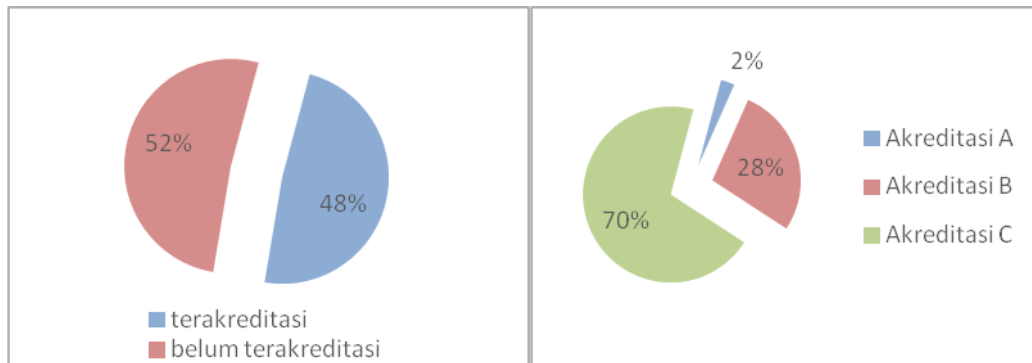
Perguruan Tinggi Muhammadiyah ini dalam mencapai matlamat jangka panjang menghadapi persekitaran yang berkembang pesat, organisasi ini harus bereaksi dengan pengurusan strategi menyeluruh, iaitu suatu pendekatan pengurusan strategi (Wheelen & Hunger, 2012). Peranan sumber manusia dalam organisasi sungguh dominan, sehingga istilah pengurusan sumber manusia digunakan untuk mengakui pentingnya pekerja sebagai aset syarikat.

Menurut Miller (2007), kualiti dalam perguruan tinggi dapat dilihat berdasarkan dimensi sistemnya yang saling berkaitan, iaitu meliputi kualiti: 1) sistem hulu 2) input 3) proses kerja utama 4) output 5) sistem kepimpinan, dan 6) persekitaran kerja. Namun masalah kualiti pensyarah masih menjadi kebimbangan banyak pihak. Riksana (2011) mendedahkan bahawa permasalahan pendidikan tinggi yang perlu mendapat perhatian adalah kelayakan pendidikan pensyarah dan komitmen terhadap penyelidikan yang masih rendah. Hal tersebut disokong oleh Laporan BAN-PT yang mendedahkan bahawa kelayakan akademik pensyarah berijazah Diploma dan S1 pada tahap 49.76% padahal standard kelayakan pensyarah bagi program sarjana adalah paling rendah ialah berpendidikan magister (sarjana), (Laporan BAN-PT, 2009).

Gambaran mengenai profesionalisme dan prestasi kerja pensyarah di Institusi Pengajian Tinggi Muhammadiyah, secara am menunjukkan tahap pendidikan dan kemahiran yang secara relatifnya kurang mencukupi. Beberapa jabatan struktural dijabat rangkap oleh seorang pensyarah, kualiti lulusan relatif rendah, kuantiti dan kualiti penyelidikan masih kurang, penerbitan ilmiah yang diterbitkan relatif terhad, jumlah pendaftar calon mahasiswa dan mahasiswa yang diterima sedikit, jumlah dan kelayakan tenaga pensyarah masih kurang, sarana kemudahan utama dan penunjang akademik relatif terhad, organisasi belum dinamik dan bersaing.



Kesemuanya itu terefleksi dalam perolehan peringkat akreditasi BAN PT yang sebahagian besar masih memperoleh peringkat C (BAN PT, 2014). Berikut gambaran nilai akreditasi Perguruan Tinggi Muhammadiyah pada Februari 2016.



Rajah 1.2. Akreditasi Perguruan Tinggi Muhammadiyah Tahun 2016 (Effendy, 2016)

Daripada rajah di atas, daripada jumlah 165 Perguruan Tinggi Muhammadiyah 80 daripadanya telah terakreditasi sebanyak, manakala selebihnya berjumlah 85 belum terakreditasi. Sebahagian besar perguruan tinggi Muhammadiyah berada pada peringkat C iaitu berjumlah 56 perguruan. Ini bermakna bahawa perguruan tinggi ini masih memerlukan pembinaan dan belum mandiri pencapaiannya.

Hal itu tidak semata-mata berkaitan ketidakupayaan pensyarah itu sendiri, tetapi juga berkaitan dengan pengurusan sumber manusia, sebagaimana dinyatakan oleh Sallis (2012), bahawa pengurusan dan kepimpinan juga sering menjadi kekangan dalam peningkatan kualiti. Pihak pengurusan sumber manusia masih kurang efisien dalam proses pengambilan pensyarah yang tidak atau belum memenuhi standard dan pengurusan proses pembangunan sumber pensyarah juga belum optimum.



Kepimpinan Pusat Muhammadiyah mengemukakan bahawa pembangunan dan pelaksanaan sistem pengambilan pensyarah dan kakitangan Muhammadiyah didasarkan atas kesepaduan faktor-faktor, 1) objektiviti dan profesional 2) komitmen keislaman 3) pengalaman dan kepemihakan pada pembangunan misi Muhammadiyah 4) akhlak yang terpuji 5) bertanggungjawab, dan 6) faktor-faktor yang menyokong kepentingan pengembangan amal usaha.

Dasar pembangunan dan pengambilan pensyarah tersebut memberi gambaran bahawa pengurusan strategik pensyarah di Perguruan Tinggi Muhammadiyah harus menghasilkan pensyarah yang berkualiti baik secara personal maupun secara sosial dan profesional. Selain peningkatan kualiti dan prestasi kerja pensyarah, Perguruan Tinggi Muhammadiyah juga mempunyai tugas menyelenggarakan tridarma perguruan tinggi sesuai dengan ketentuan kerajaan. Konsep dan pelaksanaan tridarma perguruan tinggi itu disepadukan dengan muatan persyarikatan, iaitu kajian keislaman dan kemuhammadiyah.

Usaha perguruan tinggi menghasilkan lulusan yang bertaraf insan kamil, masih dihadapkan pada sejumlah persoalan. Walaupun persoalan tersebut dalam kadar tertentu dapat dijangkakan oleh kepimpinan dengan pelbagai dasar, namun dasar-dasar itu masih bercampur-aduk kerana lebih didesak oleh situasi dan kepentingan yang berjangka pendek. Kenyataan yang dihadapi Perguruan Tinggi Muhammadiyah, adalah ketidakseimbangan antara pertumbuhan kuantiti dengan perkembangan kualiti.

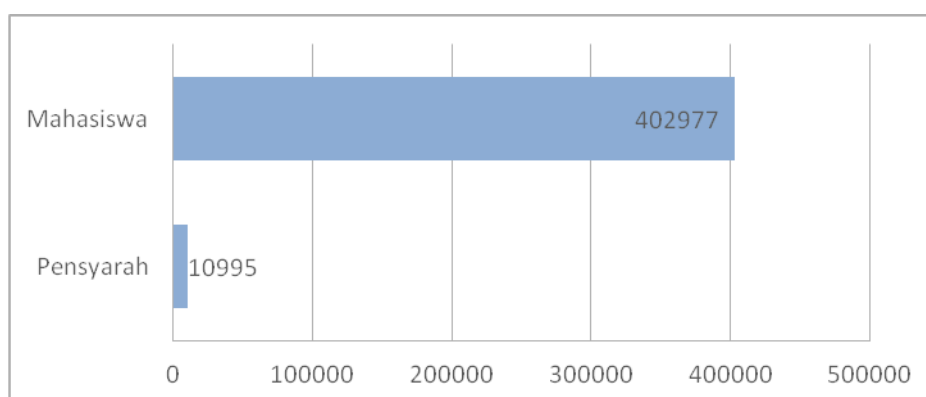
Kenyataan tersebut menggambarkan bahawa para pekerja yang menduduki jawatan penting kurang peduli terhadap perkembangan ilmu pengurusan, atau belum cukup pengetahuan dan pemahaman mengenai pengurusan strategik. Dalam ungkapan lain, selama ini hanya menggunakan pengurusan yang meyakini kelancaran roda organisasi



dengan saiz kepatuhan pihak bawahan kepada atasan, dan bukan strategi yang tertumpu kepada perkembangan ilmu pengetahuan. Hal ini menggambarkan pula komitmen dan budaya kerja yang kurang akseleratif sehingga perubahan yang dilakukan tidak seimbang dengan perolehan kualiti yang dituntut oleh visi perguruan tinggi.

Terkait dengan orientasi visi tersebut, nyata masih jauh dari harapan terutamanya dalam pelaksanaan bidang penelitian dan pengabdian masyarakat. Kekangan yang dihadapi untuk mengembangkan dan meningkatkan mutu penyelidikan dan pengabdian pensyarah adalah budaya meneliti atau kesedaran meneliti dalam kalangan pensyarah masih kurang, ketersediaan dana yang terhad, dan pensyarah lebih banyak disibukkan dengan kegiatan akademik pembelajaran.

Dosen atau pensyarah ialah sumber manusia utama dalam organisasi perguruan tinggi, memikul tugas berat dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa. Jumlah mahasiswa berkait erat terhadap beban kerja bagi dosen. Halangan tersebut antaranya meliputi pengurusan sumber manusia dalam mencapai kemajuan prestasi kerja. Berikut gambaran yang menunjukkan perkembangan jumlah pelajar dan jumlah pensyarah tahun 2016.



Rajah 1.3. Jumlah Pensyarah dan Pelajar Perguruan Tinggi Muhammadiyah Tahun 2016 (Effendy, 2016)



Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahawa nisbah pelajar dan pensyarah memperlihatkan tidak berkadar berjumlah 37:1 pada tahun 2016. Hal tersebut tidak bersesuaian dengan standard Kemendikbud nombor 234/U/2000 dan SK 108/DIKTI/Kep/2001 yang kemudian telah diperbaharui dengan Surat Edaran Dirjen Dikti no. 2920/DT/2007, iaitu perbandingan nisbah pelajar dan pensyarah ialah 25:1. Keadaan ini membuat beban kerja pensyarah dalam memberikan perkhidmatan kepada mahasiswa dan sekaligus menunjukkan gejala kecenderungan menurun, sehingga pekerjaan yang dilaksanakan melebihi beban kerja dan mengakibatkan kesan penurunan motivasi prestasi kerja pensyarah.

Secara objektif ini bermaksud pengurusan yang selama ini diamalkan belum memperoleh hasil yang optimum. Strategi yang digunakan juga tidak mampu menyelesaikan pelbagai persoalan yang mendesak, kerana tahap kerumitan cabaran yang dihadapi dan hasil yang diharapkan cukup tinggi. Oleh sebab itu, satu penyelesaian yang membolehkan organisasi lebih berkemampuan mengatasi pelbagai persoalan pengurusan diperlukan atau dikenali sebagai penerapan pengurusan strategik.

Dalam pandangan Ibrahim (2008), pengurusan strategik berguna untuk menentukan arah masa hadapan organisasi dan melaksanakan pelbagai keputusan yang bertujuan untuk mencapai sasaran jangka panjang dan jangka pendek sesuatu organisasi. Lebih lanjut bahawa pengurusan strategik menekankan pada analisis serta ramalan peluang dan ancaman persekitaran dengan menggunakan serta memanfaatkan kekuatan dan kelemahan institusi (Wheelen & Hunger, 2012).

Berasaskan premis itulah, penyelidikan peringkat awal mengenai keberkesanan tugas pensyarah cuba untuk mengaitkan pengaruh pengurusan strategik dengan variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja dalam organisasi





perguruan tinggi. Kajian secara khusus dan mendalam tentang pengurusan strategik di universiti-universiti di Indonesia masih amat sedikit. Hal ini menyebabkan pembahasan tentang pengurusan strategik sangat sukar diperoleh. Kesulitan-kesulitan tersebut juga akibat kurangnya kajian empirikal yang menyokong pelbagai pembolehubah tentang pengurusan strategik.

Pelbagai pendekatan teori telah diteliti untuk diuji akan hubungan pembolehubah-pembolehubah pengurusan strategik terhadap pengurusan organisasi dalam bidang pengurusan pendidikan untuk mencapai keberkesanan yang optimum, tetapi belum diperoleh suatu kesimpulan entiti yang khusus dan bebas. Kajian terbaharu ialah berhubung kegagalan kemahiran yang berdiri sendiri terhadap pengaruh pengurusan organisasi perguruan tinggi. Persoalan dasar bagi Perguruan Tinggi Muhammadiyah adalah kualiti dan pencapaian yang memang masih sangat rendah. Peta kualiti Perguruan Tinggi Muhammadiyah dan kualiti profesional kepimpinan serta pensyarah sebagai faktor-faktor penentunya, perlu diteliti secara mendalam dan saintifik. Dengan penyelidikan tersebut dapat dicari dan didedahkan maklumat faktual dan empirikal yang menjelaskan persoalan asas mengenai keberkesanan proses pengurusan perguruan tinggi.

1.4. Kerangka Kajian

1.4.1. Kerangka Teoritik Kajian

1.4.1.1 Teori Pengurusan Strategik





Pengurusan strategik merupakan suatu keputusan dan suatu tindakan pengurusan sebagai penentu prestasi syarikat dalam jangka panjang (Wheelen & Hunger, 2012). Sejauh mana perumusan dan pelaksanaan strategik organisasi dalam bentuk rancangan strategik akan berkait dengan keberkesanan operasi organisasi. Strategi organisasi terkait dengan pembangunan dan pelaksanaan pelan strategik, pembuatan keputusan mengenai mobilisasi dan penyebaran sumber daya organisasi, dan penentuan ruang lingkup arah organisasi.

Kajian yang mengarah kepada suatu pemahaman tunggal mengenai definisi pengurusan strategik telah lama dilakukan sejak tahun 1983 oleh Bernard namun sehingga saat ini masih belum ketara menjadikan suatu definisi tunggal mengenai pengurusan strategik (Mainardes, Ferreira dan Raposo, 2014). Namun demikian, dilihat dari andaian terakhir didapati suatu rumusan tentang definisi pengurusan strategik secara baik iaitu seni dan ilmu pengetahuan untuk merumus, melaksana dan menilai keputusan merentas fungsi (lintas fungsional) yang membolehkan sebuah organisasi mencapai matlamatnya (David, 2011; Rothaermel, 2015) atau proses analisis strategik yang berterusan, pembuatan strategi, pelaksanaan dan pemantauan, yang digunakan oleh organisasi dengan matlamat untuk mencapai dan mempertahankan keunggulan kompetitif.

Beberapa pendapat ahli sebelumnya tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengurusan strategik adalah segala usaha, tindakan, keputusan dan kebijakan yang dilakukan oleh pimpinan perguruan tinggi dalam mengarahkan sesuatu organisasi perguruan tinggi mencapai tujuannya .

1.4.1.2 Teori Komitmen Organisasi





Untuk memahami pengertian komitmen organisasi perlu dikaji terlebih dahulu pengertian unsur-unsur komitmen dan organisasi. Komitmen ialah keterikatan untuk melakukan sesuatu (Sugono, et.al., 2008), sedangkan organisasi berarti kelompok kerja sama yang terdiri daripada beberapa orang untuk mencapai tujuan tertentu (Sugono, et.al., 2008) atau suatu unit terkoordinasi yang terdiri daripada sekelompok orang yang berperanan untuk mencapai sasaran tertentu (Rivai & Mulyadi, 2013) dan dalam kajian ini yang dimaksud organisasi ialah sekolah. Adapun pengertian komitmen organisasi tergantung kepada pendekatan yang digunakan dan para penyelidik mengelompokkan menjadi dua iaitu sikap dan perilaku (Meyer & Allen, 1991, Jaros, 2007).

Komitmen organisasi ialah untuk mempromosikan dan mengarahkan fungsi organisasi secara sistematik untuk mencapai visi, misi, dan tujuan (Cohen, 2007). Komitmen organisasi ialah perasaan psikologi batin yang mewajibkan pekerja untuk berada di organisasi (Nazari, Zaidatol, Ramli dan Khairuddin, 2012).



Secara singkat, pengertian dari komitmen organisasi adalah peran anggota organisasi perguruan tinggi dalam keikutsertaannya untuk mencapai tujuan organisasi perguruan tinggi. Anggota organisasi dalam pengertian ini adalah semua orang yang ada di sebuah organisasi perguruan tinggi tanpa melihat suatu jabatan atau posisi dia di organisasi perguruan tinggi tersebut.

1.4.1.3 Teori Budaya Organisasi





Ada beberapa definisi budaya organisasi yang diajukan oleh pelbagai penyelidik, namun belum dapat diterima secara am (Øgaard, Larsen, & Marnburg, 2005). Budaya organisasi adalah orientasi organisasi terhadap pekerja, pelanggan dan peraturan baik tertulis mahupun lisan yang membimbing kepada tingkah laku, keyakinan, nilai dan prinsip yang stabil pekerja yang dibangunkan dalam organisasi. Lebih daripada itu, definisi lain yang lebih terperinci tentang budaya organisasi termasuk matlamat dan falsafah, struktur dan proses yang terlihat, dan andaian yang mendasari proses pemikiran, perasaan, kepercayaan, dan persepsi individu dalam sesuatu organisasi (Sokro, 2012; Sysinger, 2012; Madu, 2012). Corak nilai, norma, keyakinan, sikap dan andaian ini mungkin tidak didedahkan, tetapi akan membentuk cara orang bertindak dan melakukan sesuatu (Sedarmayanti, 2014).

Budaya organisasi tidak hanya melibatkan pekerja tetapi juga pelanggan. Dalam organisasi, perilaku pekerja tidak hanya dipandu oleh peraturan tetapi nilai dan kepercayaan yang semakin lama masa berkembang dan diinternalisasi oleh pekerja menjadi sebuah kod etika. Proses perkembangan dan internalisasi nilai dan kepercayaan memerlukan rentang waktu yang lama sebelum menjadi suatu kod etika dalam organisasi.

Pekerja menyedari kewujudan dan mempelajari budaya organisasi, dalam kehidupan di tempat kerja, kemudian menyelaraskan matlamat profesional mereka dengan matlamat Pertubuhan (Contiu. Gabor, Oltean, 2012). Nilai, peraturan, kepercayaan dan prinsip ini juga menetapkan amalan dan sistem pengurusan yang digunakan oleh Pertubuhan (Sokro, 2012). Budaya organisasi membantu ahli organisasi memahami apa matlamat pertubuhan, bagaimana cara kerja dan apa fokus bidang dan liputan amalan organisasi (Ehteshamul M, & Muhammad, SA, 2011). Dengan demikian, budaya organisasi menjadi faktor yang mendasari keputusan ahli organisasi.





"Dengan demikian setiap anggota tahu perilaku apa yang diharapkan dari mereka. Nilai-nilai juga mengusahakan fokus yang jelas bagi prestasi pasukan atau individu dan membantu setiap orang menetapkan keutamaan pekerjaannya" (Wibowo, 2007).

Pendefinisian istilah budaya organisasi dapat diartikan bahwa semua kebiasaan dan aturan yang berlaku di sebuah organisasi perguruan tinggi yang dilaksanakan oleh anggota organisasi perguruan tinggi tersebut serta yang berkait dan mempengaruhi kepada orang-orang atau badan yang berada di luar anggota organisasi perguruan tersebut. Budaya organisasi bisa mempengaruhi secara langsung ke pihak yang ada di luar organisasi perguruan tinggi.

1.4.1.4 Teori Prestasi Kerja

Prestasi kerja yakni keseluruhan matlamat yang dicapai oleh pekerja tertentu (Griffin, 2004).

Prestasi kerja merangkumi perilaku individu yang relevan dengan produk perkhidmatan dan produk barangan (Hughes, Ginnet & Curphy, 2008). Prestasi kerja pekerja sangat penting kerana dapat dilihat pada prestasi organisasi secara keseluruhan (Berberoglu dan Secim, 2015). Pencapaian ini dihasilkan secara kolektif dari kemampuan dan usaha pekerja untuk mencapai sasaran organisasi. Prestasi ditakrifkan sebagai semua aktiviti yang melibatkan pekerja untuk memenuhi kewajiban dalam mencapai tujuannya dan matlamat organisasi (Kocak, 2006). Dalam konteks yang menyatakan bahawa semua organisasi mempunyai matlamat dan sasaran, maka prestasi kerja boleh ditakrifkan sebagai tingkah laku yang berkaitan dengan pencapaian matlamat dan sasaran organisasi (Campbell, 1990).

Prestasi kerja adalah sumbangan pekerja terhadap penyelesaian matlamat organisasi (Schermerhorn, 2000) untuk mencapai kualiti atau produktiviti tinggi, kecekapan keseluruhan organisasi (Al Zefeiti S.M.B, Mohamad N.A, 2017).





Secara lengkap, definisi dari prestasi kerja menurut para ahli dapat disimpulkan yakni semua hasil upaya kerja dan usaha yang dilakukan oleh segenap anggota organisasi perguruan tinggi dalam mencapai tujuan organisasi perguruan tinggi tersebut. Usaha dan kerja tersebut bisa dalam bentuk nyata atau dalam bentuk abstrak yakni seperti kebijakan dan keputusan.

1.4.1.5 Prestasi Kerja Pensyarah

Prestasi kerja pensyarah merupakan tingkah laku pensyarah yang dapat diperhatikan berkaitan dengan hasil yang relevan dengan matlamat pendidikan (Cook, 2008). Salah satu faktor utama yang mempengaruhi prestasi kerja pensyarah adalah motivasi kerja. Motivasi kerja pensyarah dan prestasi kerja ditemui adanya hubungan yang positif dan signifikan (Inayatullah & Jehangir, 2002).

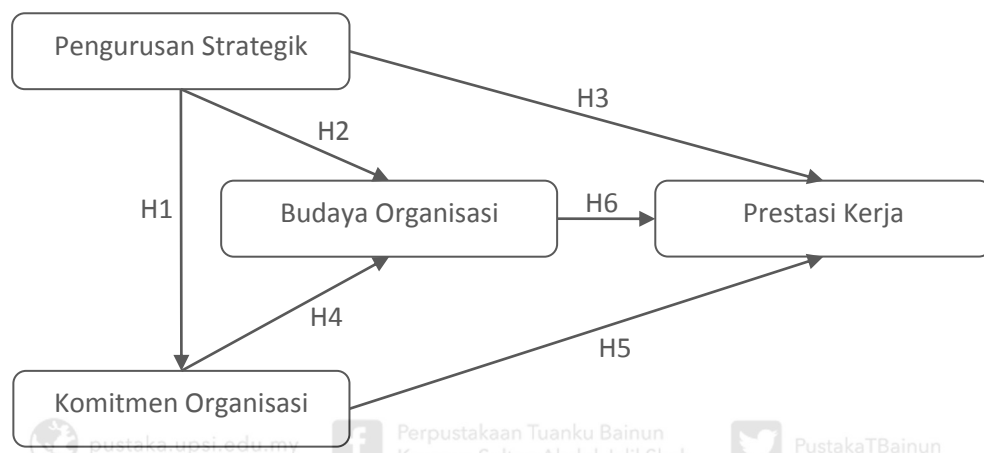


Motivasi dan prestasi sangat penting dalam menentukan kejayaan dan hasil organisasi pendidikan (Hutabarat, W, 2015). Jika persekitaran luaran berubah kerana perkembangan teknologi baharu, maka persekitaran intertanal perlu dilakukan perubahan, sehingga boleh memberi motivasi kepada pekerja (Inayatullah & Jehangir, 2002). Oleh sebab itu, dalam memenuhi perubahan organisasi, diperlukan peningkatan kemampuan dan kompetensi pensyarah mengikut perkembangan teknologi baru, sehingga mereka dapat mengamalkan persekitaran kerja yang baru (Latt, 2008). Juga didapati bahawa pensyarah yang bermotivasi lebih berpuashato ripada yang kurang bermotivasi, dan ini menghasilkan prestasi yang lebih tinggi. (Iwu, Gwija, Benedict, & Tengeh, 2013). Diduga bahawa prestasi kerja ditentukan oleh pengurusan strategik, komitmen organisasi dan budaya organisasi.



Prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa segala aktivitas kerja yang mengarah kepada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dimana posisi pensyarah berkedudukan di dalam suatu organisasi dan bekerjasama dengan posisi lain di dalam organisasi sehingga diperoleh suatu kerja tim yang baik. Prestasi kerja sangat berkait dengan segala sesuatu yang berlaku di dalam suatu organisasi.

1.4.2 Kerangka Konseptual Kajian



Rajah 1.4. Kerangka Konseptual

1.4.3 Objektif Kajian

Kajian ini mempunyai objektif seperti yang berikut :

- 1) Untuk mengetahui setakat mana pengaruh pengurusan strategik terhadap komitmen organisasi kepada Perguruan Tinggi Muhammadiyah, Indonesia.
- 2) Untuk mengetahui setakat mana pengaruh pengurusan strategik terhadap budaya organisasi kepada Perguruan Tinggi Muhammadiyah, Indonesia.
- 3) Untuk mengetahui setakat mana pengaruh pengurusan strategik terhadap prestasi pensyarah Perguruan Tinggi Muhammadiyah, Indonesia.
- 4) Untuk mengetahui setakat mana pengaruh komitmen organisasi terhadap budaya organisasi Perguruan Tinggi Muhammadiyah, Indonesia.



- 5) Untuk mengetahui setakat mana pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi pegawai di Perguruan Tinggi Muhammadiyah, Indonesia.
- 6) Untuk mengetahui setakat mana pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi pensyarah Perguruan Tinggi Muhammadiyah, Indonesia.
- 7) Untuk mengetahui setakat mana pengaruh pengurusan strategik, komitmen organisasi, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pensyarah di Perguruan Tinggi Muhammadiyah, Indonesia.

1.5. Tujuan kajian

Tujuan kajian ini memeriksa sejauh manakah pengaruh pengurusan strategik, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai di Perguruan Tinggi Muhammadiyah, Indonesia. Faktor-faktor pengurusan strategik, budaya organisasi, dan komitmen organisasi yang mempengaruhi pencapaian-pencapaian tersebut akan turut diselidiki. Perbandingan faktor-faktor akan dilakukan berdasarkan umur, jantina, dan pengalaman dalam pentadbiran sesebuah sekolah.

1.6. Soalan Kajian

Dalam kajian ini, persoalan direka dengan matlamat untuk memastikan semua matlamat kajian dapat dicapai dan persoalan kajian ini dirumuskan seperti berikut:

- 1) Bagaimanakah pengaruh pengurusan strategik terhadap komitmen organisasi di Perguruan Tinggi Muhammadiyah, Indonesia.
- 2) Bagaimanakah pengaruh pengurusan strategik terhadap budaya organisasi di Perguruan Tinggi Muhammadiyah, Indonesia.
- 3) Bagaimanakah pengaruh pengurusan strategik terhadap prestasi kerja pensyarah di Perguruan Tinggi Muhammadiyah, Indonesia.





- 4) Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap budaya organisasi di Perguruan Tinggi Muhammadiyah, Indonesia.
- 5) Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pensyarah di Perguruan Tinggi Muhammadiyah, Indonesia.
- 6) Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja pensyarah di Perguruan Tinggi Muhammadiyah, Indonesia.
- 7) Bagaimanakah pengaruh pengurusan strategik, komitmen organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pensyarah kepada Perguruan Tinggi Muhammadiyah, Indonesia.

1.7. Hipotesis Kajian

Sesuai dengan permasalahan yang hendak dikaji, oleh itu objektif kajian ini menghasilkan hipotesis yang antara lain:

1. Terdapat hubungan yang bererti antara pengurusan strategik, komitmen organisasi, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pensyarah di Perguruan Tinggi Muhammadiyah, Indonesia.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengurusan strategik, komitmen organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pensyarah di Perguruan Tinggi Muhammadiyah, Indonesia.

1.8. Batasan Kajian

Kajian ini mempunyai batasan yang mempengaruhi dapatan dan interpretasi kajian. Pertama, kajian ini melibatkan **Perguruan Tinggi Muhammadiyah yang tersebar di**





berbagai-bagai daerah di Indonesia. Berdasarkan Pedoman Pimpinan Pusat Muhammadiyah No. 02/PED/I.0/2012, Perguruan Tinggi Muhammadiyah merupakan bentuk amal Muhammadiyah dalam bidang pendidikan tinggi yang dijiwai dan dilandasi oleh nilai-nilai al-Islam dan Kemuhammadiyahan pada peringkat ideologi dan falsafah mahupun praktikal-dimansuhkan serta menjadi kekuatan untuk kelangsungan dan kesinambungan muhammadiyah dalam mencapai matlamatnya sebagai gerakan dakwah dan tajdid yang merentas zaman. Perguruan Tinggi Muhammadiyah merupakan institusi pendidikan tinggi untuk menyiapkan sumber manusia terdidik yang berakhlak mulia dan mampu menangani pelbagai bidang pekerjaan dan pengabdian secara bijak dan profesional, menyiapkan pemimpin masa depan persyarikatan dan bangsa, serta membina peradaban masa depan. Pemilihan objek kajian dilakukan atas dasar bahawa penyelidik berada di Perguruan Tinggi Muhammadiyah.



Kajian ini adalah berdasarkan kepada aspek pengurusan strategik dalam konteks pengurusan sumber manusia. Maka, dapatan kajian merupakan generalisasi tentang pengurusan strategik di seluruh Indonesia.

Data-data yang diperoleh berdasarkan masalah kajian yang dibina oleh penyelidik bersama penyelia dan mengadaptasi soal selidik yang telah diaplikasikan dalam organisasi dan analisis kebolehpercayaan dan kesahannya oleh penyelidik. Data-data yang diperoleh daripada jawapan responden yang bersedia dan menjawab soal selidik dengan jujur dan tepat.

1.9 Kepentingan Kajian

Kajian ini dilaksanakan dengan matlamat memperoleh manfaat yang boleh digunakan untuk kepentingan baik secara teori mahupun praktikal. Tujuan teoritis penelitian ini memberikan





pemahaman baharu tentang pengaruh pengurusan strategik, budaya organisasi, komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pensyarah di Institusi Pengajian Tinggi Muhammadiyah, Indonesia. Hasil kajian ini dapat menjawab hipotesis dipaparkan sebelum ini tentang pengaruh pengurusan strategik, budaya organisasi, komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pensyarah di Institusi Pengajian Tinggi Muhammadiyah, Indonesia.

Penemuan dalam kajian ini juga dapat menjelaskan peranan pengaruh pengurusan strategik, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap pensyarah untuk meningkatkan prestasi kerja, terutama dalam era persaingan dan perkembangan pendidikan yang makin kompleks.

Aspek pengurusan strategik, komitmen organisasi dan budaya organisasi merupakan faktor penting yang berkaitan dengan wujudnya interaksi yang berkesan antara pengurusan dalam suatu organisasi perguruan tinggi. Hal ini, menandakan bahawa pentingnya fokus perhatian tertumpu pada aspek interaksi antara pengurusan dan pensyarah yang merupakan suatu bentuk kajian baharu dalam proses demokrasi dan pengagihan tugas. Sehubungan dengan itu maka kajian ini dapat mengarah pada terwujudnya peningkatan pengurusan sumber manusia pendidikan di seluruh negara. Hal ini dilakukan kerana belum ada laporan kajian yang sedemikian rupa di Indonesia melaporkan bagaimana pengurusan strategik, komitmen organisasi dan budaya organisasi yang dikenal pasti kesannya terhadap prestasi kerja dan pengurusan sumber manusia pendidikan di Indonesia.

Secara praktikal pula, kajian ini juga dapat dimanfaatkan oleh pemimpin perguruan tinggi untuk meninjau, mengkaji serta menilai kelemahan dan kekuatan mereka dalam melaksanakan kepimpinan. Maklumat penemuan kajian ini dapat menjadi wahana bagi para pemimpin organisasi meningkatkan kemahiran pengurusan strategik, komitmen organisasi





dan budaya organisasi tanpa mengabaikan aspek-aspek kualiti dalam proses komunikasi baik secara verbal atau non-verbal dengan pensyarah dan kakitangan.

Selain itu, dapatan kajian ini akan dapat membantu dan menjadi panduan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dalam usaha memperkukuhkan pengurusan strategik, komitmen organisasi dan budaya organisasi perguruan tinggi di Indonesia. Bahkan, penemuan dalam kajian ini diharapkan dapat membantu pengurusan SDM sebagai asas dalam pemilihan pimpinan yang lebih berkualiti dan boleh membawa organisasi perguruan tinggi menjadi pemenang dalam persaingan dengan persekitaran dan kejayaan matlamat yang optimum.

Hasil kajian ini juga diharapkan menjadi landasan asas untuk kajian-kajian selanjutnya tentang keberkesanan suatu organisasi perguruan tinggi berkaitan dengan aspek pengurusan strategik organisasi perguruan tinggi, budaya organisasi perguruan tinggi, komitmen organisasi perguruan tinggi dan prestasi kerja anggota organisasi perguruan tinggi, terutama dalam kalangan pensyarah, mahasiswa dan pegawai perguruan tinggi, serta Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia.

1.10 Definisi Operasional

Beberapa konsep perlu diberikan definisi secara operasional dan dijelaskan mengikuti konteks kajian ini. Berikut adalah beberapa konsep dan istilah utama yang digunapakai sepanjang kajian ini:

1.10.1 Pengurusan Strategik

Pengurusan strategik adalah seni dan ilmu pengetahuan untuk merumuskan, melaksana dan menilai keputusan merentas fungsi lintas fungsional yang membolehkan sebuah organisasi mencapai matlamatnya (David, 2011; Rothaermel,





2015) atau proses analisis strategik yang berterusan, pembuatan strategi, pelaksanaan dan pemantauan, yang digunakan oleh organisasi Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Indonesia dengan matlamat untuk mencapai dan mempertahankan keunggulan kompetitif.

1.10.2 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi ialah untuk mempromosikan dan mengarahkan fungsi organisasi secara sistematik untuk mencapai visi, misi, dan matlamat (Cohen, 2007). Komitmen organisasi ialah perasaan psikologi batin yang mewajibkan pekerja untuk berada di organisasi (Nazari et al., 2012) yang ada di Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Indonesia.

1.10.3 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah orientasi organisasi terhadap pekerja, pelanggan dan peraturan baik tertulis maupun lisan yang membimbing tingkah laku, aspek keyakinan, nilai dan prinsip yang stabil pekerja yang dibangunkan dalam organisasi Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Indonesia. Budaya organisasi termasuk matlamat dan falsafah, struktur dan proses yang terlihat, dan andaian yang mendasari proses pemikiran, perasaan, kepercayaan, dan persepsi individu dalam Organisasi (Sokro, 2012; Sysinger, 2012; Madu, 2012).

1.10.4 Prestasi Kerja Pensyarah

Prestasi kerja yakni keseluruhan matlamat yang dicapai oleh pekerja (Griffin, 2004) yang ada di Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Indonesia. Prestasi kerja merangkumi perilaku individu yang relevan dengan produk perkhidmatan dan produk





barangan (Hughes, Ginet dan Curphy, 2008). Prestasi kerja adalah sumbangan pekerja terhadap penyelesaian matlamat organisasi (Schermerhorn, 2000). Untuk mencapai kualiti atau produktiviti tinggi, kecekapan keseluruhan organisasi (Al Zefeiti dan Mohamad, 2017). Prestasi kerja pensyarah merupakan tingkah laku pensyarah yang dapat diperhatikan berkaitan dengan hasil yang relevan dengan matlamat pendidikan (Cook, 2008).

1.10.4 Perguruan Tinggi Muhammadiyah

Perguruan Tinggi Muhammadiyah merupakan institusi pendidikan tinggi dengan komitmen menyiapkan manusia terdidik yang berakhlak mulia, mampu menangani pelbagai bidang pekerjaan dan pengabdian secara bijak dan profesional, menyiapkan pemimpin masa depan persyarikatan dan bangsa serta membina peradaban dunia dalam bentuk Universiti, Institut, Sekolah Tinggi, Akademi, Politeknik dan Diploma (Pedoman Pimpinan Pusat Muhammadiyah, 2012).



1.11 Rumusan

Bahagian pendahuluan ini membincangkan tentang permasalahan kajian berkenaan pengurusan strategik, komitmen organisasi, dan budaya organisasi dalam usaha bagi meningkatkan tahap prestasi kerja dalam melaksanakan aktiviti di Perguruan Tinggi Muhammadiyah, Indonesia.

Sebanyak tujuh persoalan kajian bagi menjelajah dan menganalisis mengenai pengurusan strategik bagi meningkatkan prestasi sumber manusia yang selanjutnya dipaparkan mengenai betapa pentingnya kajian ini dilaksanakan.





Kajian ini mengungkap dan mendeskripsikan prestasi kerja dalam kalangan anggota Perguruan Tinggi Muhammadiyah, Indonesia menurut persepsi pensyarah, demikian juga persepsi mereka berkenaan dengan tiga aspek sebagai pembolehubah bebas pengurusan strategik, budaya organisasi, dan komitmen organisasi. Selanjutnya dilengkapi dengan ungkapan tentang pengaruh pengurusan strategik terhadap pengurusan sumber manusia dalam mempertingkatkan prestasi kerja.

