

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang Masalah Penelitian**

Pendidikan di negara Indonesia saat ini sudah memasuki pada era baru, yaitu era kompetitif yang penuh tantangan dikarenakan oleh perkembangan yang pesat. Persaingan pendidikan semakin ketat di era global membuat keinginan untuk kualitas sumber daya manusia yang kompeten untuk mendapatkan jawaban dari permasalahan dan menggunakan kesempatan yang ada. Perguruan tinggi adalah salah satu lembaga pendidikan yang berada dalam sistem pendidikan nasional. Perguruan tinggi mempunyai kewajiban untuk menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian ke masyarakat seperti yang tertuang dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 yang berisi tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Dosen adalah salah satu dari sekian komponen esensial yang berada pada sistem pendidikan dalam perguruan tinggi. Yang telah dijelaskan dalam UU nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dosen dikatakan sebagai seorang pendidik profesional juga ilmuwan yang mempunyai tugas utama mengembangkan, mentransformasikan, menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Bab 1 pasal 1 ayat 2).

Pemerintah memiliki prioritas untuk mengembangkan perguruan tinggi, salah satunya adalah upaya untuk mengembangkan perguruan tinggi yaitu meningkatkan kualitas dari perguruan tinggi. Dari PP no 74 tahun 2008 tentang guru dan dosen, mengutarakan jika dosen pada dasarnya merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas pendidikan tinggi nasional. Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan yang tinggi, maka diperlukan kinerja yang baik dari seorang pendidik.

Kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam proses berlangsungnya operasional di suatu lembaga termasuk perguruan tinggi. Menurut Wibowo (2007 dalam Manik dan Syafrina, 2018) kinerja merupakan hasil kerja dan akan memiliki hubungan kuat dengan tujuan organisasi yang akan memberikan kontribusi pada organisasi. Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2015) kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawan dari tingkah laku kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan definisi tersebut, kinerja dosen adalah hasil kerja nyata seorang dosen yang telah dicapai sebagai prestasi kerja dan akan memberikan kontribusi pada organisasi (perguruan tinggi). Sebuah organisasi seperti perguruan tinggi yang memiliki karyawan dengan kinerja yang baik untuk organisasinya tentu saja akan sangat membantu perguruan tinggi tersebut dalam menghadapi persaingan pendidikan yang semakin ketat seperti saat ini. Ada banyak hal yang harus dipertimbangkan untuk

meningkatkan kinerja dosen, salah satunya yaitu dilakukan penilaian kinerja terhadap dosen di perguruan tinggi.

Penilaian kinerja dosen berkaitan erat dengan *reward* dan *punishment* di dalam suatu organisasi, pengaruh *reward* dan *punishment* merupakan hal yang krusial dalam membentuk karyawan. *Punishment* digunakan untuk memberi efek agar karyawan jera, maka dari itu *reward* digunakan untuk memberi efek ketauladanan (Meyrina dkk, 2016:29). Dengan demikian maka diperlukan adanya sistem pengukuran kinerja untuk melakukan penilaian kinerja dosen (Retnowati, Mardapi, Kartowagiran, dan Suranto, 2017).

Pengukuran kinerja merupakan penentuan efektifitas operasional secara periodik oleh organisasi dan semua anggotanya, berdasar pada tujuan, standar juga kriteria yang telah dibuat sebelumnya (Mulyadi 2017). Sistem pengukuran kinerja adalah proses suatu organisasi dalam melakukan menilai kinerja pada karyawan di perusahaan demi memperbaiki proses pengambilan keputusan. Pengukuran kinerja dapat dijadikan suatu proses untuk mengukur sejauh mana kontribusi yang diberikan kepada organisasi oleh seorang karyawan dalam mencapai tujuannya. Kinerja dari seorang karyawan akan memiliki dampak positif maupun negatif bagi sebuah organisasi. Semakin tinggi kinerja seorang karyawan maka akan mendapatkan hasil positif untuk kemajuan dan perkembangan sebuah organisasi. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, akan berdampak negatif yang dapat menghambat keefisienan organisasi

dalam mencapai tujuannya. Pengukuran kinerja terhadap dosen merupakan strategi yang cukup efektif untuk perguruan tinggi untuk memantau kinerja dosen dalam keberlangsungan kegiatan mencapai visi dan misi organisasi. Pengukuran kinerja dosen secara berkala sangat penting untuk menentukan pengelolaan karyawan. Karyawan dalam sebuah organisasi jika dikelola dengan baik maka mereka akan memberikan timbal balik dalam bentuk sebuah kontribusi atau kinerja secara maksimal untuk organisasi. Sebelumnya terdapat penelitian yang membahas tentang hal tersebut yang dilakukan oleh Mintje (2013) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif antara pengukuran kinerja terhadap kinerja karyawan, serta terdapat penelitian terdahulu oleh Aprilia (2020) yang menyebutkan bahwa pengukuran kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam meningkatkan sebuah kinerja seorang karyawan, organisasi sebaiknya juga memberikan sebuah apresiasi seperti penghargaan atau *reward* untuk dijadikan motivasi karyawan agar mereka dapat bekerja secara maksimal.

*Reward* merupakan suatu program yang dijalankan oleh manajemen melalui cara memberikan penerimaan tambahan bagi karyawan dalam usaha untuk mengoptimalkan kinerja seorang karyawan (Narsa dan Rani, 2003 dalam Setyani, 2015). Seorang karyawan yang mendapat sebuah penghargaan dari organisasi atau perusahaan dimana dia bekerja, mereka akan merasa bahwa usaha dalam kerjanya sangat dihargai oleh organisasinya. Dengan demikian mereka akan semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja yang diberikan akan lebih

optimal. *Reward* atau penghargaan yang dapat diberikan oleh suatu organisasi tidak hanya mencakup upah, gaji dan lain-lain tetapi dapat juga dari unsur yang lain seperti menyelesaikan tanggung jawab yang lebih, peluang untuk belajar dan berkembang, peluang karir, juga kualitas hidup layak dalam suatu organisasi (Kusuma, 2016).

Sistem *reward* yang diberikan oleh manajer kepada karyawan dapat dijadikan usaha dalam meningkatkan kinerja demi peningkatan laba perusahaan maupun keberlangsungan organisasi di masa depan. Sistem penghargaan atau *reward* ini merupakan salah satu unsur dari komponen struktur pengendalian manajemen yang wajib dilakukan agar mencapai kepuasan karyawan sehingga mereka dapat merasa aman untuk mencukupi kebutuhan hidup dan bisa fokus dalam melaksanakan tugas maupun tanggung jawab dalam pekerjaannya.

*Reward* dapat dijadikan sebagai alat pemecah masalah dalam sebuah organisasi yang berhubungan dalam pengelolaan karyawan. Sebelumnya terdapat penelitian yang membahas tentang hal tersebut yang dilakukan oleh Savitri, Djaelani, dan Khoirul (2020) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, *Reward*, dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang” menyebutkan bahwa pengukuran kinerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan terdapat penelitian yang sudah dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Astuti, Sjahrudin, Purnomo (2018) yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan” yang

menyebutkan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Biasanya sebuah *reward* akan diberikan oleh organisasi untuk karyawan yang sudah melakukan tugasnya dengan baik. Sebaliknya, jika karyawan dinilai kurang maksimal atau melakukan kesalahan yang cukup fatal dalam melaksanakan tugasnya organisasi dapat memberikan sebuah hukuman atau *punishment* kepada karyawan tersebut.

*Punishment* adalah ancaman hukuman yang memiliki tujuan dalam upaya memperbaiki berbagai pelanggaran kinerja oleh karyawan, dan mempertahankan peraturan yang berlaku juga untuk memberi pelajaran untuk karyawan yang melanggarnya (Mangkunegara, 2013). Strategi tersebut memiliki tujuan agar para pegawai yang melakukan pelanggaran merasa jera dan tidak lagi mengulangi kesalahan atau pelanggaran yang sama. Menurut Fahmi (2016), mengutarakan bahwa *punishment* merupakan sanksi yang didapat oleh karyawan yang disebabkan oleh ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawabnya. *Punishment* dapat diberikan ketika kinerja karyawan tidak sesuai yang oleh organisasi ataupun juga dapat diberikan jika karyawan tersebut tidak memberikan respon.

Dapat diambil kesimpulan bahwa untuk memberikan *punishment* dapat dilakukan dengan cara memberikan teguran secara lisan dan tertulis, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat, pembebasan jabatan karyawan. *Punishment* dapat dijadikan sebagai sebagai alat yang digunakan oleh atasan untuk

berkomunikasi dengan karyawannya supaya mereka dapat mengubah perilaku juga merupakan upaya untuk lebih meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang dalam menaati peraturan yang berlaku di organisasi dan nilai-nilai sosial yang diberlakukan (Veithzal Rivai, 2016). Sebelumnya terdapat penelitian yang membahas tentang hal tersebut yang dilakukan oleh Savitri, Djaelani, dan Khoirul Abs (2020) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, *Reward*, dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang” menyebutkan bahwa *punishment* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang telah dilakukan oleh Astuti, Sjahrudin, Purnomo (2018) yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan” yang menyebutkan bahwa *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Dosen merupakan faktor yang paling penting dalam menjaga kualitas pendidikan. Salah satu tema penguatan kelembagaan pendidikan yaitu penelitian tentang pendidikan untuk menilai kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Rencana Induk Penelitian UNY, 2016). Jika kinerja dosen dapat dilakukan dengan baik, nantinya hasil proses pendidikan yang didapat akan berkualitas dengan baik. Pentingnya mengukur tingkat pengaruh pengukuran kinerja, reward, dan punishment saat ini sangat berpengaruh dalam upaya meningkatkan kinerja dosen di perguruan tinggi untuk proses pencapaian tujuan saat ini maupun di masa depan yang lebih baik dalam menghadapi persaingan pendidikan. Penulis mengambil

Universitas Gajah Mada, Universitas Negeri Yogyakarta, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, dan Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta sebagai objek penelitian karena saat ini persaingan perguruan tinggi yang sering terjadi yaitu di perguruan tinggi negeri, bisa juga dikatakan sebagian besar calon mahasiswa baru akan lebih megutamakan pilihannya untuk masuk di perguruan tinggi negeri. Oleh karena itu, untuk mendukung kualitas dalam persaingan perguruan tinggi maka diperlukan kinerja dosen yang baik. Penelitian tentang kinerja organisasi sektor publik sudah sering kali dilakukan dengan variabel yang bermacam-macam, namun penelitian organisasi dalam hal kinerja dosen di perguruan tinggi masih jarang dilakukan. Penelitian kinerja yang dilakukan sering kali dibahas dan dilihat dari sisi motivasi, kepuasan kerja dan faktor kepemimpinan. Oleh karena itu, penulis memutuskan untuk memilih judul penelitian yaitu **“Pengaruh Pengukuran Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Dosen”**.

Penelitian ini merupakan kompilasi dari penelitian yang dilakukan oleh Mintje (2013) yang berjudul “Pengaruh TQM, Sistem Penghargaan, Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial PT. Air Manado”. Peneliti mengambil dua variabel independen yaitu Sistem Penghargaan dan Sistem Pengukuran Kinerja, lalu peneliti menambahkan variabel *punishment* sebagai variabel independen dari penelitian yang dilakukan oleh Astuti, Sjahrudin, dan Purnomo (2018) yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan”.

Selanjutnya peneliti mengganti variabel dependen dari Kinerja Manajerial menjadi Kinerja Dosen yang diambil dari penelitian Retnowati, Mardapi, Kartowagiran, dan Suranto (2017) yang berjudul “Model Evaluasi Kinerja Dosen: Pengembangan Instrumen Untuk Mengevaluasi Kinerja Dosen”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu menghilangkan variabel TQM dan menambahkan variabel *punishment* ke dalam variabel independen, juga mengganti variabel dependen dari Kinerja Manajerial menjadi Kinerja Dosen.

#### Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis memberikan batasan pada variabel yang diteliti yaitu Pengukuran Kinerja, *Reward*, *Punishment*, dan Kinerja Dosen. Subjek yang ditetapkan dalam penelitian ini hanya terbatas pada Dosen sebagai karyawan di Universitas Gadjah Mada, Universitas Negeri Yogyakarta, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta yang menjadi objek sebagai penelitian tersebut. Penelitian tersebut hanya difokuskan pada kinerja dosen, sehingga apabila terdapat perbedaan hasil pembahasan penelitian dengan kesimpulan ini dikarenakan adanya perbedaan dampak dari variabel, objek, dan subjek penelitian.

#### Rumusan Masalah

1. Apakah Pengukuran Kinerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen?
2. Apakah *Reward* berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen?

3. Apakah *Punishment* berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Dosen di Universitas Gadjah Mada, Universitas Negeri Yogyakarta, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta.
2. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Dosen di Universitas Gadjah Mada, Universitas Negeri Yogyakarta, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta.
3. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Dosen di Universitas Gadjah Mada, Universitas Negeri Yogyakarta, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian yang dilakukan, penulis mengharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis: Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman, dan juga wawasan untuk dijadikan bahan penerapan ilmu metode

penelitian, khususnya dalam pengetahuan tentang pengaruh pengukuran kinerja, *reward*, *punishment* terhadap kinerja dosen.

2. Manfaat Praktis: Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sarana dan dapat berguna bagi para pembaca dalam melakukan penelitian lainnya yang berhubungan dengan pengaruh pengukuran kinerja, *reward*, *punishment* terhadap kinerja dosen, serta dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi organisasi dalam menentukan kebijakan untuk meningkatkan kualitas kinerja dosen.