

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, keberadaan pendidikan tinggi bisa digunakan sebagai salah satu indikator penentu pembangunan nasional. Orang Indonesia yang cerdas dan kompetitif dapat dicapai melalui ketersediaan pendidikan berkualitas di semua tingkatan, terjangkau oleh semua lapisan masyarakat, relevan dengan strategi pembangunan nasional, kesetaraan dan kepastian dalam mengakses pendidikan. Di sisi lain, akselerasi pertumbuhan ekonomi Indonesia akan tercapai melalui sinergi pembangunan pendidikan tinggi yang didukung oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah, masyarakat, bisnis dan industri. Pendidikan tinggi memiliki peran sentral dalam menciptakan orang-orang unggul, penelitian dan inovasi yang andal. Dalam memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi, pendidikan tinggi harus mengambil peran sebagai faktor pembaruan dalam pembangunan nasional, yang mampu mengambil inisiatif dalam memecahkan masalah yang berkembang di masyarakat.

Menurut undang-undang tahun 2014 no.4 Universitas adalah Perguruan Tinggi yang menyelenggarakan pendidikan akademik dan dapat menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam berbagai rumpun ilmu pengetahuan dan/atau teknologi dan jika memenuhi syarat, Universitas dapat menyelenggarakan pendidikan profesi.

Administrasi *good university governance* adalah kondisi yang memastikan keselarasan, kesetaraan, kohesi dan keseimbangan peran yang sama, dan adanya kontrol timbal balik oleh komponen terkait. Untuk mencapai tata kelola universitas yang baik, kadang-kadang gerakan simultan perubahan budaya organisasi, gerakan yang mampu mengubah semua kelemahan dan ketidakberdayaan organisasi menjadi lebih andal dan produktif. Dengan demikian, kadang-kadang diperlukan pengorganisasian ulang dan pemberdayaan di semua lini organisasi, sehingga dengan tata kelola swasta yang baik akan tercapai serta keberhasilan organisasi seperti yang dicita-citakan.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta masuk dalam 10 perguruan tinggi terbaik dilansir dari Kemenresdikti. Ada 4 perguruan tinggi di Yogyakarta yang memasuki 10 perguruan tinggi terbaik ini. Namun tidak ada dari perguruan tinggi swasta yang disebutkan itu ada di jajaran 10 besar perguruan tinggi terbaik di Indonesia, yang mana hanya diisi oleh PTN yang namanya pun besar. Perguruan tinggi swasta pada akhirnya harus berbenah diri untuk dapat menyaingi perguruan tinggi negeri. Maka dari itu setiap universitas, terlebih universitas swasta harus selalu meningkatkan kualitasnya agar tidak kalah saing.

Juga yang paling penting yaitu peningkatan kualitas dari tenaga pengajar atau dosen. Salah satu faktor yang mempengaruhi kelancaran proses pendidikan adalah masukan (in-put) terutama adalah dosen. Dalam UU no.12 tahun 2012 dinyatakan dosen adalah tenaga pendidik pada perguruan tinggi yang khususnya diangkat dengan

tujuan mengajar. Misi pokok perguruan tinggi adalah mengembangkan, menerapkan pengetahuan melalui pengamalan tridharma perguruan tinggi, menempatkan dosen sebagai sumberdaya manusia utama.

Untuk meningkatkan kualitas, diperlukan tata kelola universitas yang baik atau *Good University Governance*. Selain itu dibutuhkan juga sebuah motivasi untuk kinerja dan juga yang tidak kalah penting yaitu diperlukannya sebuah budaya organisasi.

Adapun Pembahasan mengenai kinerja dosen atau pengajar telah dijelaskan dalam Al-Qur'an yaitu dalam Al-Qur'an Surah An-Nisa [4]: 135, yang berbunyi:

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلّٰهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنفُسِكُمْ أَوِ
الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللّٰهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىَٰ أَن
تَعْدِلُوا وَإِن تَلَوْا أَوْ تَعَرَّضُوا فَإِنَّ اللّٰهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا

Terjemahan:

“Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah, walaupun terhadap dirimu sendiri atau terhadap ibu dan bapak dan kerabatmu. Jika (dia yang terdakwa) kaya atau miskin, maka Allah lebih tau kemaslahatannya (kebaikannya) maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. Jika kamu memutarbalikan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, maka ketahuilah Allah Maha teliti terhadap segala yang kamu kerjakan”.

Menurut Hasibuan (2005) kinerja adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang bekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja karyawan bersangkutan. Menurut Dharma (2003) bahwa kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan dan diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Mathis dan Jackson (2002) berpendapat bahwa, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Kinerja dosen saat ini banyak dinilai kurang memuaskan, baik oleh mahasiswa ataupun masyarakat pada umumnya. Dari mulai tingkat disiplin sampai pada kemampuan dalam pengelolaan pembelajaran yang lemah, dan dari penguasaan materi ajar yang minim sampai pada lemahnya budaya menulis, sehingga gambaran umum terhadap profesi dosen tersebut lebih banyak diposisikan sebagai transformator ilmu pengetahuan semata, bukan produsen ilmu. Demikian juga yang ditransformasikannyapun lebih banyak ilmu pengetahuan yang sudah out of date (basi). Keadaan ini sudah barang tentu berimplikasi pada mutu proses pembelajaran, dan akhirnya bermuara pada rendahnya mutu PT secara menyeluruh (Zulkarnain, 2017).

Kinerja pengajar atau dosen di suatu universitas dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu *good university governance*, motivasi, dan budaya organisasi.

Good University Governance (GUG) merupakan konsep yang diadopsi dari *Good Corporate Governance* (GCG). Saat ini, studi tentang *Corporate Governance* bukanlah sebuah isu baru jika dibandingkan dengan isu mengenai *University Governance*, karena studi sebelumnya tentang *Good University Governance* belum banyak dipublikasikan. Isu dan studi mengenai *Corporate Governance* telah banyak menyita perhatian para CEO (*Chief Executive officer*) perusahaan sejak era 1990-an dan menjadi sangat populer setelah terjadi kasus runtuhnya Enron and World.com di awal tahun 2000-an. Lain halnya dengan studi tentang *Corporate Governance*, studi tentang *University Governance* tidak didahului dengan sebuah peristiwa penting tentang kebangkrutan sebuah perguruan tinggi. Beberapa peneliti berargumentasi bahwa *Corporate Governance* memegang peran penting dalam pengawasan perusahaan (Fama, 1980; Fama & Jensen 1983). Begitu juga studi tentang *university governance* memberikan kontribusi penting bagi para pengelola perguruan tinggi sebagai salah satu referensi dalam mengelola perguruan tinggi (Wijanto, 2009).

Isu penerapan *good governance* atau tata kelola yang baik pada perguruan tinggi semakin kencang untuk dilakukan. Konsep *good governance*

yang sebelumnya diterapkan pada perusahaan dianggap dapat menjadi obat ataupun upaya preventif dalam meningkatkan kualitas pengelolaan keuangan perguruan tinggi, khususnya meningkatkan kinerja. Konsep tersebut berwujud *Good University Governance* (GUG) atau Tata Kelola yang baik pada Perguruan Tinggi atau Universitas. Slamet (2005) mengungkapkan bahwa *good governance* memerlukan adanya otonomi yang mencukupi agar dapat melaksanakan governance dalam tiga aspek kelembagaan PT, yaitu kebijakan, akademik, dan administratif.

Penelitian mengenai *good university governance* terhadap kinerja merupakan topik yang sangat menarik untuk diuji. Terdapat berbagai penelitian mengenai *good university governance* dan kinerja yang masih banyak bertentangan. Terdapat beberapa penelitian mengenai adanya hubungan *good university governance* terhadap kinerja (Hamzah, dkk, 2018; Wahyudin, dkk, 2017; Amilin., 2016).

Selain itu, faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yakni motivasi. Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong perilaku untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasi (Widodo, 2015).

“Motivasi adalah sesuatu yang mempengaruhi pada beberapa tahapan perbuatan seorang individu dalam upaya mewujudkan apa yang menjadi tujuannya” (Wibowo, 2014)

Motivasi yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang pegawai mau bekerja sesuai dengan keinginan organisasi (Cahyono, 2012). Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya karena dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan (Siagian, 2002).

Motivasi merupakan pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan (Aries dan Ghazali, 2006).

Terdapat beberapa penelitian tentang motivasi diantaranya (Guterres dan Supartha, 2016; Rina dan Kusuma, 2017; Nurcahyani dan Adnyani, 2016).

Selain faktor motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yakni budaya organisasi.

Budaya organisasi dikenal luas sebagai fondasi sistem dan aktivitas manajemen dalam setiap organisasi (Harber et al 1997). Budaya organisasi menurut Anthony dan Govindarajan (2004) meliputi keyakinan bersama, nilai-nilai hidup yang dianut, norma perilaku serta asumsi-asumsi yang secara implisit diterima dan yang secara eksplisit dimanifestasikan di seluruh jajaran organisasi. Menurut Sule dan Saefullah (2005) budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Terdapat berbagai penelitian mengenai budaya organisasi dan kinerja diantaranya (Lina, 2014; Arianty, 2014; Trang, 2013)

Dikarenakan terdapat beberapa ketidak konsistenan hasil penelitian-penelitian dari beberapa variabel sebelumnya, maka diperlukan adanya pengujian ulang mengenai faktor - faktor atau variabel yang memengaruhi kinerja Dosen/pengajar di universitas swasta Yogyakarta. Dengan demikian, diharapkan hal tersebut dapat memberikan informasi lebih maupun tambahan bukti yang empiris mengenai variabel-variabel yang diteliti ataupun dikaji.

Belum banyaknya penelitian tentang kinerja dosen di universitas swasta Yogyakarta membuat peneliti tergerak untuk melakukan penelitian yang membahas tentang kinerja dosen.

Berdasarkan pembahasan mengenai latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti “*pengaruh good university governance, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen di universitas swasta Yogyakarta*”

B. BATASAN MASALAH

Berdasarkan pembahasan mengenai latar belakang yang telah disajikan sebelumnya, maka peneliti akan membatasi masalah terkait dengan yang akan diteliti, yakni sebagai berikut:

1. Penelitian ini difokuskan pada universitas swasta, di Yogyakarta. Universitas swasta yang akan diteliti yakni pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia, Universitas Sanata Dharma, Universitas Pendidikan Yogyakarta
2. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pengajar Universitas swasta di Yogyakarta dibatasi pada *Good university governance*, motivasi, dan budaya organisasi
3. Penelitian ini dilakukan di Yogyakarta.

C. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang dibangun adalah sebagai berikut:

1. Apakah *good university governance* berpengaruh positif terhadap kinerja pengajar/dosen universitas swasta?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengajar/dosen universitas swasta?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengajar/dosen universitas swasta?

D. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji apakah *good university governance* berpengaruh positif terhadap kinerja pengajar/dosen universitas swasta.
2. Untuk menguji apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengajar/dosen universitas swasta.
3. Untuk menguji apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengajar/dosen universitas swasta.

E. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan diharapkan bisa memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis untuk berbagai pihak. Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan mengenai literatur akuntansi yakni dalam bidang akuntansi manajemen khususnya pada kinerja pengajar universitas swasta. Selain itu, penelitian ini diharapkan pula dapat dijadikan referensi untuk penyusunan penelitian pada masa yang akan datang terkait dengan topik yang sama.

Manfaat praktis

a. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil sebuah keputusan dan meningkatkan *Good university governance*, motivasi dan budaya organisasi sehingga pihak internal universitas dapat melakukan perbaikan-perbaikan guna menghasilkan kinerja yang baik.

b. Bagi masyarakat

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi sarana informasi bagi masyarakat terkait kinerja dosen dengan dibuktikan secara empiris mengenai *Good university governance*, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pengajar universitas.