

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perguruan tinggi memiliki peran penting terhadap perkembangan ekonomi, budaya, sosial dan politik suatu negara (Adhan et al., 2019). Salah satu keberhasilan perguruan tinggi dapat dilihat dari beberapa aspek salah satunya dapat dilihat dari baik dan buruknya kinerja perguruan tinggi (Adhan et al., 2019). Fakta tersebut menjelaskan bahwa lingkungan akademik merupakan faktor penting dalam menunjang operasional sebuah perguruan tinggi (Indrasari, 2017). Menurut Santos et al (2018) kinerja adalah peran organisasi dalam melakukan kegiatan untuk mengembangkan atau mencapainya tujuan lembaga pendidikan. Kinerja dalam penilaian atas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang dosen yang diakui dan diterima oleh institusi kampus sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh Dikti. Kewajiban dan tanggung jawab ini mencakup kemampuan dosen untuk mengembangkan keahlian mereka dalam berbagai bidang, termasuk pengajaran, publikasi jurnal, dan pengabdian masyarakat. Menurut pendapat Angraini (2014) menyatakan bahwa dosen yang melaksanakan tugas pokok Tri Dharma perguruan tinggi adalah melalui publikasi karya ilmiah yang dilakukan secara internal oleh dosen sendiri dan secara eksternal dari lingkungan akan meningkatkan kinerja dosen. Beberapa perguruan tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta seperti Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia, dan Universitas Ahmad Dahlan

memiliki peningkatan publikasi yang signifikan dan relatif stabil selama 3 tahun terakhir. Selain itu, ada beberapa perguruan tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta belum mencapai peningkatan publikasi secara signifikan bahkan mengalami penurunan pada tiga tahun terakhir . Oleh karena itu, perlu diperhatikan bahwa salah satu penilaian akreditasi perguruan tinggi dinilai berdasarkan kinerja organisasi yang terus diperjuangkan oleh tiap perguruan tinggi (Sofyani et al., 2022). Salah satu instrumen yang sering digunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja dalam aspek keuangan maupun non keuangan organisasi yaitu sistem pengendalian manajemen (Anjumi & Yaya, 2018).

Tabel 1. 1
Tabel Publikasi

Institusi	2020	2021	2022
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta	2482	2906	2200
Universitas Islam Indonesia	3181	2570	2624
Universitas Ahmad Dahlan	3321	3412	3328
Universitas Janabadra	228	298	304
Universitas Cokroaminoto Yogyakarta	110	154	197
Universitas Widya Mataram Yogyakarta	146	142	125
Universitas 'Aisyiyah	1016	928	454
Universitas Atma Jaya Yogyakarta	510	515	341
Universitas Teknologi Yogyakarta	785	776	732

Sumber: Sinta Score 3Yr

Sistem pengendalian manajemen merupakan sistem dalam menentukan strategi yang berkontribusi dalam peningkatan kinerja organisasi perguruan tinggi di Indonesia. Menurut Efendi et al (2021) organisasi harus memiliki manajemen yang efektif yaitu meningkatkan kinerjanya untuk mempersiapkan diri dalam berkompetisi dengan

organisasi lainnya. Meningkatnya kualitas kinerja perguruan tinggi tidak lepas dari peran dosen yang cakap dan kompeten di bidangnya (Indrasari, 2017). Selain kecerdasan intelektual dan berpengetahuan, nilai-nilai kejujuran, adab, kedisiplinan, serta taat norma dan aturan sangat diperhatikan karena perguruan tinggi di Indonesia tidak akan mencapai tujuan apabila tidak dibarengi dengan baiknya dosen (Adhan et al., 2019).

Menurunnya kualitas kinerja pada perguruan tinggi dibarengi dengan kurangnya dorongan semangat dari dosen. Menurut Sofyani & Nazaruddin (2019) dosen pada saat ini justru lebih mementingkan pemenuhan kebijakan administrasi ketimbang peningkatan atau pencapaian visi dan misi perguruan tinggi. Berkurangnya kualitas dosen menjadikan suatu perguruan tinggi mengalami penurunan dalam kinerjanya. Dikutip dari kumparan.com menyatakan bahwa pada saat ini sudah ada beberapa perguruan tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta yang di cabut izin pendirian perguruan tinggi. Hal itu disebabkan oleh beberapa hal seperti tidak ada data mahasiswa, jam mata kuliah yang tidak jelas, dan tugas akhir mahasiswa yang tidak sesuai dengan standar nasional perguruan tinggi. pelanggaran tersebut mengakibatkan penurunan kualitas perguruan tinggi. Oleh karena itu, dalam meningkatkan kualitas perguruan tinggi harus melihat faktor-faktor yang dapat mendorong dosen untuk ikut berkontribusi mencapai tujuan perguruan tinggi.

Berkaitan dengan masalah di atas, Al-Quran sebagai pedoman umat Islam yang berlaku sepanjang masa sudah memberikan anjuran bahwa

seorang karyawan atau pegawai dalam bekerja harus ikhlas dan melakukan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya, supaya mendapat balasan yang baik sesuai dengan kinerja yang dilakukan. Anjuran itu tertuang dalam Surah An-Nahl ayat 97 dan At Taubah ayat 105 yang berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّاهُ حَيَاةً
طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Yang artinya : “ Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (QS. An-Nahl : 97)

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

yang artinya : “ Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At Taubah : 105).

Selain ayat al-Quran di atas anjuran mengenai kinerja juga dijelaskan dalam Hadist yang diriwayatkan oleh HR Thabrani di bawah ini:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمَلًا حَدُّكُمْ عَمَلًا أَنْتَقِنَ

Yang artinya: “Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas).” (HR Thabrani).

Dari ayat di atas dapat dipahami bahwa dari zaman Rasulullah SAW sudah menerapkan pentingnya melihat hasil kerja seseorang. Faktor peningkatan Sistem pengendalian manajemen harus lebih diperhatikan karena Sistem pengendalian manajemen memiliki peranan cukup besar

dalam perkembangan perguruan tinggi. Semakin baik pengendalian manajemen maka semakin baik pula kinerja dan dampak yang dihasilkan (Lestari & Wiyanto, 2019).

System pengendalian manajemen perguruan tinggi sudah beberapa kali diteliti di negara asing seperti *Taiwanese universities* (Fan et al., 2019), *Neoliberal University* (Fleming, 2022), dan *French Universities* (Gérard et al., 2023) namun masih jarang diteliti di perguruan tinggi Indonesia. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian mengenai peran Sistem pengendalian manajemen dengan melihat faktor pengendalian yang mungkin dapat meningkatkan kinerja perguruan tinggi di Indonesia. Selain itu, kebanyakan penelitian terdahulu menggunakan Sistem pengendalian manajemen secara umum untuk meningkatkan kinerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Anjumi & Yaya (2018) yang menggunakan Sistem pengendalian manajemen untuk menilai kinerja Air Traffic Control (ATC). Penelitian lain juga dilakukan pada kinerja pegawai pada LPP RRI Gunungsitoli (Laoli & Ndraha, 2022), pada bidang perusahaan di Manado (Musa, 2013), dan pada unit bisnis industri manufaktur dan jasa (Sawitri, 2012). Sedangkan, menurut Snell (1992) Sistem pengendalian manajemen lebih spesifik dapat dilihat dari kontrol formal (Kontrol Keluaran dan kontrol perilaku). Hal ini didukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa Kontrol Keluaran dan kontrol perilaku secara langsung dapat meningkatkan kinerja organisasi (Su et al., 2022).

Kontrol perilaku merupakan komponen dan peraturan formal tentang bagaimana tugas harus dilakukan (Su et al., 2022). Pengendalian ini dapat mengukur kemampuan kinerja organisasi dengan berfokus pada pengamatan kinerja yang sedang dilakukan dan mengatur cara penyelesaian tugas (Su et al., 2022). Pengamatan tersebut dilakukan oleh supervisor untuk memastikan apakah kinerja telah dilakukan sesuai dengan aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan (Snell, 1992).

Berbeda dengan kontrol perilaku, Kontrol Keluaran lebih berfokus pada hasil yang dihasilkan dari kinerja yang di capai tanpa melihat proses kinerja tersebut (Snell, 1992). Artinya karyawan diberi kesempatan untuk menuangkan ide dan keputusan tentang pekerjaan mereka sesuai dengan norma untuk hasil yang maksimal. Pendekatan ini akan menimbulkan rasa percaya diri pada tiap karyawan untuk berkontribusi meningkatkan kinerja organisasi dengan hasil yang memuaskan (Su et al., 2022).

Aspek lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja organisasi yaitu aspek kepuasan kerja (Indrasari, 2017). Secara umum seseorang melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan untuk memenuhi kehidupannya (Risambessy & Al, 2022). Sehingga karyawan akan semakin bersemangat untuk bekerja apabila hasil kerjanya diberi imbalan (reward) yang sepadan dengan apa yang telah dikerjakan untuk perusahaan atau organisasi (Hardjono, 2021).

Berdasarkan pengamatan atas fenomena kepuasan kerja dosen ditemukan fakta bahwa pada saat ini kepuasan kerja dosen dalam mengajar

tidak sesuai dengan harapan mereka (Adhan et al., 2019). Banyak dosen yang mengeluh tentang kurangnya kompensasi untuk pekerjaan yang ditempati, ketidakmampuan untuk mendapatkan perbaikan kondisi kerja yang diharapkan dalam usaha mendukung kariernya, jarang memperoleh promosi jabatan sesuai pangkat dan jabatan fungsional, dan tidak adanya kesempatan untuk berkembang di bidang perguruan tinggi (Adhan et al., 2019). Sedangkan kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang berpengaruh nyata pada kualitas kinerja organisasi (Asir et al., 2022). Hal ini di dukung oleh Gunawan & Subijakto (2018) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi aspek keberlangsungan di perguruan tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi dari dosen menunjukkan kemampuan dan keinginan mereka untuk membangun hubungan yang harmonis, baik dengan teman dosen yang lebih senior maupun junior, dan dengan staf fakultas yang saling memahami (Indrasari, 2017)

Kinerja dosen dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang mengacu pada apa yang dirasakan oleh dosen setelah mencapai target perguruan tinggi. Kepuasan kerja sendiri lebih berfokus pada individu dosen di mana setiap individu memiliki target kepuasan yang berbeda-beda (Indrasari, 2017). Kepuasan kerja yang dirasakan dapat berupa kompensasi keuangan dan non keuangan. Kompensasi keuangan yang umum yaitu berupa gaji, dengan gaji yang cukup dirasakan oleh seorang dosen maka hal ini dapat meningkatkan semangat dosen untuk mencapai target (Risambessy & Al, 2022). Selain itu, kompensasi non keuangan juga dapat diberikan berupa

kenikmatan & Natuna yaitu berupa pemenuhan fasilitas yang diperlukan oleh dosen untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.

Penelitian ini terinspirasi dari penelitian yang dilakukan oleh Su et al (2022) yang menggunakan sistem pengendalian manajemen (MCS) sebagai variabel independen dengan kinerja organisasi dan kinerja individu sebagai variabel dependen. Penelitian tersebut mengkaji peran mediasi dari dua jenis perilaku terkait karyawan yaitu *collegiality* dan *creativity* dalam hubungan antara penggunaan kontrol yang dikemukakan oleh Snell (1992). Temuan mengungkapkan bahwa sementara Kontrol Keluaran mempengaruhi kinerja individu dan kinerja organisasi secara langsung, *creativity* dan *collegiality* juga memainkan peran penting dalam memediasi hubungan antara sistem pengendalian manajemen (MCS) dengan kinerja individu dan kinerja organisasi. Secara keseluruhan, temuan ini berkontribusi pada literatur MCS dengan memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana penggunaan berbagai jenis kontrol dapat meningkatkan aspek kinerja tertentu, yaitu kinerja kerja karyawan individu, dan organisasi kinerja keuangan dan non-keuangan, melalui perilaku terkait karyawan (*creativity* dan *collegiality*).

Mengingat bahwa aspek kontrol yang dikemukakan oleh Snell (1992) merupakan kontrol yang berfokus pada kontrol formal maka peneliti sebelumnya menyarankan penambahan beberapa variabel yang mungkin dapat mempengaruhi peningkatan kinerja organisasi salah satunya yaitu variabel kepuasan kerja. Su et al (2022) menyebutkan bahwa kepuasan kerja

merupakan efek kontrol pada sikap karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan. Saran tersebut di dukung beberapa penelitian yang dilakukan oleh Adhan et al (2019), Asir et al (2022), dan Nurhasanah et al (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif atau dengan nama lain berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang artinya semakin tinggi kepuasan yang dialami oleh dosen maka kinerjanya akan semakin baik pula. Oleh karena itu penelitian ini akan mengakomodir saran tersebut untuk menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di jabarkan, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi perguruan tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apakah Kontrol Keluaran berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi perguruan tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi perguruan tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta?
4. Apakah kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi melalui kepuasan kerja perguruan tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta?
5. Apakah Kontrol Keluaran berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi melalui kepuasan kerja perguruan tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris mengenai :

1. Menguji secara empiris apakah kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi perguruan tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Menguji secara empiris apakah Kontrol Keluaran berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi perguruan tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta?
3. Menguji secara empiris apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi perguruan tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta?
4. Menguji secara empiris apakah kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi melalui kepuasan kerja perguruan tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta?
5. Menguji secara empiris apakah Kontrol Keluaran berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi melalui kepuasan kerja perguruan tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik teoritis, literatur, maupun praktis untuk berbagai kalangan. Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan bahwa temuan penelitian ini, khususnya dalam bidang akuntansi, akan menambah literatur tentang subjek yang relevan, serta memberikan informasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi.

2. Manfaat Literatur

Memberikan diskusi baru terkait peran Sistem pengendalian manajemen di ranah perguruan tinggi di Indonesia.

3. Manfaat Praktis

Bagi organisasi penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja di perguruan tinggi, khususnya dari dimensi Sistem pengendalian manajemen