

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam konteks organisasi sektor publik, kinerja sebuah organisasi mencerminkan pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Kinerja digunakan sebagai indikator yang menjelaskan bagaimana visi, misi, dan strategi instansi tersebut diimplementasikan. Hal ini bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan atau kegagalan dalam menjalankan kegiatan sesuai dengan program-program dan kebijakan yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005.

Tuntutan untuk mencapai kinerja yang baik berlaku hampir di semua organisasi terkait pengelolaan. Tuntutan ini melibatkan akuntabilitas manajerial dan juga budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja. Akuntabilitas manajerial menuntut organisasi untuk bertanggung jawab atas hasil kinerja mereka dan untuk menjelaskan penggunaan sumber daya publik secara transparan. Sementara itu budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk sikap dan perilaku pegawai yang berkontribusi pada kualitas kinerja. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan efektif, berinovasi, dan berkolaborasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, baik akuntabilitas manajerial maupun budaya organisasi memainkan peran krusial dalam mempengaruhi kualitas kinerja dalam organisasi sektor publik

(Ait Wedi 2019). Pendidikan memiliki hubungan erat dengan perkembangan dan kemajuan masyarakat karena memiliki potensi untuk mengubah cara berpikir masyarakat ke arah yang lebih positif. Semakin tinggi tingkat pendidikan masyarakat, semakin besar pula dampaknya terhadap pembangunan nasional. Pendidikan memiliki peran kunci dalam memberikan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang diperlukan individu untuk turut serta aktif dalam membangun masyarakat dan negara. Dengan meningkatnya tingkat pendidikan, masyarakat dapat memberikan dorongan bagi pembangunan nasional agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan lebih cepat dan terarah. Melalui pendidikan, masyarakat dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam berbagai bidang, seperti keterampilan kerja, kewirausahaan, dan pengetahuan teknologi (Qomariah, 2013). Peningkatan terhadap kualitas pendidikan dapat menjadi fondasi yang kuat dalam peningkatan kualitas sumberdaya manusia. Peningkatan mutu pendidikan tinggi merupakan sesuatu yang tidak dapat disepelekan dan harus segera ditindaklanjuti dan melakukan dengan baik sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola perguruan tinggi yang baik (Ansari & Burhanuddin, 2019)

Perguruan tinggi sebagai institusi pendidikan formal memiliki tujuan agar menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang bermutu dan memiliki pengetahuan luas, keterampilan serta menguasai teknologi yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Agar mampu menciptakan manusia atau mahasiswa berkualitas maka perguruan tinggi dituntut memiliki sistem manajemen kinerja dan sumber daya yang berkualitas yang bagus dari segala bidang seperti tenaga

pendidik, tenaga kependidikan (karyawan), kurikulum serta sarana dan prasarana yang mendukung. Diharapkan dengan memiliki sistem dan sumber daya yang berkualitas dapat bermuara pada pencapaian kinerja dan performa perguruan tinggi yang baik. Perguruan tinggi didefinisikan juga sebagai lembaga yang menyelenggarakan pendidikan tinggi, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang bertujuan untuk membentuk insan terdidik dengan mempersiapkan mahasiswa menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik (Natawibawa, 2019)

Manajemen organisasi publik yang efektif bergantung pada implementasi tata kelola yang baik. Dengan mengikuti pedoman yang jelas dalam pengelolaan, diharapkan akan membawa dampak positif bagi kemajuan organisasi. Dalam sebuah organisasi sumber daya manusia memainkan peran penting sebagai pelaksana dari tugas-tugas organisasi. Saat ini keberadaan sumber daya manusia juga dapat menjadi kendala karena tidak semua anggota organisasi bersedia melaksanakan tugas mereka dengan baik. Faktor ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi dan kemampuannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan sehingga organisasi perlu menjalankan beberapa indikator kinerja untuk memastikan pencapaian tujuan dengan hasil yang optimal (Wardiana & Hermanto, 2019). Menurut Daniels (1970), manajemen kinerja memiliki fungsi yang melibatkan penjelasan mengenai teknologi dan proses yang terkait dengan pengelolaan kedua elemen tersebut. Elemen utama dalam sistem manajemen kinerja meliputi pengukuran (*measurement*), umpan balik (*feedback*), dan penguatan (*reinforcement*) (Simarmata, 2018)

Kinerja sebuah organisasi dipengaruhi setidaknya oleh beberapa hal yaitu strategi organisasi yang mencakup tujuan jangka panjang dan jangka pendek yang telah dibuat oleh organisasi tersebut, kemudian bagaimana tujuan dari organisasi agar dapat dikomunikasikan dan dipahami oleh semua pegawai serta pelaksanaannya. Hal ini juga mencakup kemampuan individu, tingkah laku dari individu dan yang terakhir yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Dalam konteks terkait perguruan tinggi situasi ini dapat dipengaruhi juga oleh kebijakan yang telah diatur pemerintah. Keberhasilan dari sebuah manajemen organisasi perlu mempertimbangkan beberapa hal seperti tujuan strategis, administratif dan pengembangannya. Dari tujuan strategis sendiri itu mengatur bagaimana manajemen mengaitkan semua kegiatan dan aktivitas individunya didalam organisasi kemudian manajemen juga menggunakan informasi kinerja dalam mengambil keputusan. Dalam pengembangannya organisasi harus bisa memberikan pengembangan kepada pegawainya agar melakukan pekerjaannya secara efektif.

Lingkungan organisasi saat ini sangat terlihat begitu kompetitif dan dinamis yang membuat suatu instansi semakin sulit mempertahankan daya saingnya, dimana mereka berusaha untuk mempertahankan daya saing tersebut. Menurut Delery dan Roumpi (2017) sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dapat memainkan peran penting dalam mendukung kinerja. Apabila sumber daya manusia dikelola dengan baik dan dapat memenuhi empat kondisi yang diperlukan untuk membentuk keunggulan bersaing yang berkelanjutan, yaitu bernilai tinggi, langka, tidak dapat ditiru. Dengan hal itu sumber daya

manusia akan mendukung kinerja organisasi dan kesuksesan (Muhammad 2020)

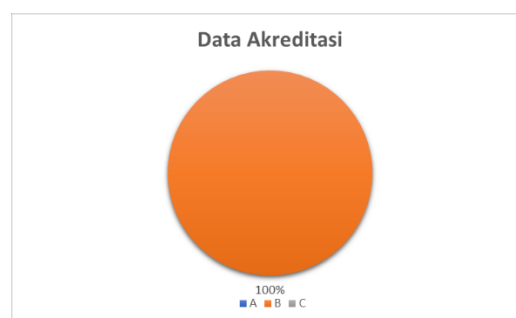
Ditengah persaingan perguruan tinggi yang cukup berat, peningkatan mutu dari pendidikan terutama perguruan tinggi negeri maupun swasta menjadi salah satu hal yang harus dimenangkan agar perguruan tinggi mampu bersaing dalam mendapatkan kepercayaan dari masyarakat dan tetap bertahan dan berkelanjutan. Memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat sebagai pengguna merupakan tuntutan terbesar dari pendidikan khususnya perguruan tinggi yang harus diperjuangkan, sehingga dalam konsep tersebut orientasi penyelenggaraan sebuah perguruan tinggi adalah kebutuhan masyarakat luas dan yang menjadi poin penting adalah penyelenggaraan pelayanan akademik dan fasilitas yang dimiliki, hal tersebut yang akan membuat mahasiswa menentukan perguruan tinggi guna melanjutkan.

Saat ini terjadi fenomena terkait kinerja organisasi di PTS menjadi sorotan dikutip dari kompas sekitar 90% dari total 3.128 perguruan tinggi swasta di Indonesia dalam kondisi kurang sehat dan mengalami kesulitan operasional. Upaya upaya perguruan tinggi swasta untuk meningkatkan sarana prasarana, mutu dosen dan lulusan dapat didukung pemerintah. Kondisi dosen sebagai tulang punggung pendidikan juga sangat memprihatinkan. selain itu masalah yang sama datang dari provinsi NTT yaitu adanya perguruan tinggi yang tidak sehat hasil survei Asia Competitiveness Institute-National University of Singapore (ACI-NUS) 2022 menunjukan NTT menduduki peringkat terakhir secara nasional soal pendidikan, selain itu beliau

memaparkan juga terjadi ketimpangan struktural pada akses pendidikan tinggi di NTT tergolong rendah atau banyak yang belum terakreditasi dengan indeks pendidikan rata rata di NTT 0,66% dan masuk dalam klasifikasi sedang dan angka nasional berada di 0,71%. Kemudian seperti yang disampaikan juga bahwa 30% PTS di NTT tidak sehat. Ada satu PTS di NTT yang belum memenuhi persyaratan administrasi dari Kemenristek dan Dikti.

Berita diatas diperkuat oleh data dari BAN-PT menunjukkan bahwa perguruan tinggi swasta di Nusa Tenggara Timur mengalami persaingan kinerja, terutama dalam hal akreditasi. Berdasarkan pengamatan penulis, rata-rata perguruan tinggi swasta di wilayah tersebut memiliki akreditasi tingkat "B". Dari total 40 perguruan tinggi swasta yang termasuk dalam kategori universitas, sekolah tinggi, institut, Politeknik, dan akademi yang terdaftar di BAN-PT adalah sebagai berikut :

Gambar 1. 1 Persentase Akreditasi Perguruan Tinggi Swasta di NTT.



Sumber: Data diolah dari laman BAN-PT (<https://www.banpt.or.id/>)

Disajikan juga data PTS dalam bentuk tabel dengan jumlah perguruan tinggi yang terdaftar sebanyak 40 PTS dari total 58 PTS yang ada di provinsi NTT yang terdaftar di LDDIKTI XV . Berikut adalah data yang diperoleh dari laman BAN-PT dalam bentuk tabel:

Tabel 1. 1 Data PTS Berdasarkan Akreditasi Sesuai BAN-PT Tahun 2023

No	PTS	Jumlah PT	Akreditasi Institusi			Total
			A	B	C	
1	Universitas	14	0	14	0	14
2	Institut	3	0	3	0	3
3	Sekolah Tinggi	16	0	16	0	16
4	Politeknik	3	0	3	0	3
5	Akademi	4	0	4	0	4
	Jumlah	40	0	40	0	40

Sumber: <https://www.banpt.or.id/>

Dari data akreditasi diatas dapat disimpulkan bahwa dari 40 PTS di Wilayah NTT yang terdaftar di BAN-PT tidak terdapat PTS dengan akreditasi “A” , 40 Akreditasi “B”, tidak ada akreditasi “C”. Keadaan ini merupakan indikasi bahwa kinerja PTS di provinsi NTT masih rendah. Kemudian dari tingkat kemajuan dalam perguruan tinggi di NTT masih kurang maju dibandingkan dengan perguruan tinggi swasta di Jawa selain itu minimnya informasi terkait penyebaran PTS di NTT. Dari pernyataan tersebut pasti ada yang kurang benar dalam kinerja PTS di NTT. Setiap organisasi memerlukan pengelolaan manajemen yang baik. Semakin baik derajat pengelolaan organisasinya maka akan semakin baik juga kinerja dari organisasi tersebut (Ansari & Burhanuddin, 2019)

Pembahasan mengenai pentingnya kinerja juga terdapat dalam Al-Qur’an Qs. Al-Ahqaf Ayat 19 yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوقَفِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Terjemahan : “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka tiada dirugikan”.

Dari ayat diatas, Allah akan membalas segala perbuatan manusia sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Ini diartikan bahwa seseorang yang melakukan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik maka akan mendapatkan hasil atau imbalan yang baik dari pekerjaannya dan akan memberikan manfaat yang baik bagi pekerjaan dan organisasinya. Dalam praktek dilapangan kinerja PTS di NTT belum dilaksanakan dengan benar, pembangunan yang belum memadai, sumber daya manusia yang kurang dan kurang inovatif dan kreatif. Guna memajukan kinerja perguruan tinggi di NTT, Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDikti) wilayah XV bekerja sama dengan pimpinan perguruan tinggi di seluruh provinsi NTT, baik swasta maupun negeri, mengadakan rapat koordinasi program Kemendikbud. Rapat ini bertujuan untuk meningkatkan mutu pelayanan terhadap PTS di NTT. Pada kesempatan tersebut asisten pemerintahan dan kesejahteraan rakyat, Bernadete Erni Usbuko, yang mewakili Gubernur NTT, menyampaikan bahwa pemerintah provinsi NTT akan berkolaborasi dengan perguruan tinggi guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan kerjasama dengan berbagai pihak, baik pemerintah, swasta, dunia usaha, dan dunia industri, dengan tujuan mengatasi berbagai permasalahan yang ada dalam masyarakat. Menanggapi berita di atas tidak hanya beberapa faktor eksternal yang ditingkatkan tetapi dari segi internal seperti manajemen kinerja dari organisasi atau perguruan tinggi swasta

masing masing perlu ditingkatkan sehingga kinerja organisasi yang dihasilkan sesuai dengan tujuan masing masing perguruan tinggi.

Secara prinsip manajemen kinerja melibatkan proses pengembangan sumber daya manusia. Berdasarkan konsep *Analysis Management Objects* (AMO), pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui tiga aspek, yaitu pengembangan kompetensi, peluang karir, dan motivasi (Simarmata, 2018). Menyadari pentingnya meningkatkan kinerja perguruan tinggi swasta, pemerintah indonesia mengeluarkan UU No 12 Tahun 2012 tentang pendidikan tinggi. Undang-Undang ini memberikan dasar hukum bagi penyelenggaraan pendidikan tinggi di Indonesia, termasuk PTS. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 juga menguraikan lebih lanjut tata cara penyelenggaraan pendidikan tinggi, termasuk standar yang harus dipenuhi oleh PTS. Peningkatan kinerja PTS menjadi penting agar mereka dapat memberikan pendidikan berkualitas sesuai dengan standar nasional. Memastikan bahwa perguruan tinggi swasta memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang dan peraturan pemerintah, diharapkan mereka dapat menghasilkan lulusan yang kompeten dan siap bersaing di tingkat nasional maupun global dan dengan memperkuat kinerja PTS, pemerintah juga dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang sehat dan berdaya saing yang pada akhirnya akan mendukung pembangunan sosial secara keseluruhan.

Akuntabilitas manajerial merupakan bentuk pertanggungjawaban dari suatu organisasi atas kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi tersebut dalam kurun waktu satu tahun melalui media pelaporan (Mamahit, 2022). Akuntabilitas manajerial didefinisikan sebagai kewajiban untuk menjelaskan dan membenarkan tindakan seseorang dan akuntabilitas manajerial merupakan pertanggungjawaban yang diwujudkan dalam pemberian informasi dan konsekuensi serta evaluasi yang dilakukan oleh pihak penerima atas informasi yang diterima (Natawibawa, 2019). Mekanisme pertanggungjawaban merupakan aspek penting dalam akuntabilitas, di mana kinerja suatu instansi memiliki hubungan yang erat dengan konsep akuntabilitas tersebut. Untuk meningkatkan akuntabilitas diperlukan juga manajemen kinerja yang baik. Penerapan peraturan terkait akuntabilitas diharapkan dapat mewujudkan kinerja organisasi dan berpihak kepada rakyat (Jatmiko, 2020)

Budaya organisasi merupakan elemen penting yang harus diperhatikan dalam usaha meningkatkan kinerja suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup norma-norma perilaku, sistem nilai, dan keyakinan yang membimbing tindakan, serta membedakan satu organisasi dari yang lain. Budaya organisasi adalah aspek khas yang perlu didukung dan dipertahankan. Ketika budaya organisasi ditanamkan dengan kuat di dalam suatu organisasi, hal ini dapat mengelola perilaku, meningkatkan loyalitas, dan memungkinkan seluruh anggota organisasi mencapai kinerja optimal. Penting bagi semua anggota organisasi untuk memahami budaya tersebut,

serta bagaimana organisasi dilihat oleh pihak eksternal. Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan citra baik bagi organisasi, sementara budaya yang tidak sesuai harapan dapat berdampak buruk. Budaya organisasi harus dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan kebutuhan organisasi. Pengembangan organisasi bertujuan untuk membentuk budaya prestasi yang mendorong pencapaian tugas dengan baik dan aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, sehingga memungkinkan penyesuaian tanggung jawab jika diperlukan (Azzahra, 2021).

Terdapat perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya mengenai variabel budaya organisasi dan akuntabilitas. Untuk variabel Budaya Organisasi penelitian yang dilakukan oleh Fahmi Eko Boedhi Santoso, Nilawati Fiernaningsih, dan Rizky Kurniawan Murtiyanto (2018) variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja, kemudian dalam penelitian yang dilakukan oleh Naufal Affandi, Yetty Supriyati, dan Kadir (2021) dikatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Untuk variabel akuntabilitas hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusdi Abdul Karim Mursalim (2019) menyatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja, kemudian dalam penelitian yang dilakukan Isma Arum Wardiana & Suwardi Bambang Hermanto (2019) dikatakan bahwa akuntabilitas memiliki hubungan positif terhadap kinerja

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PTS di NTT dan hasil penelitian sebelumnya, masih terdapat inkonsistensi atau perbedaan dalam temuan penelitian. Maka dari itu penulis tergugah oleh suatu keinginan dan upaya untuk meningkatkan kualitas PTS di NTT, serta tuntutan dari masyarakat yang sangat mendambakan tersedianya PTS yang memiliki kualitas baik sesuai dengan Undang Undang Pendidikan Tinggi No. 12 Tahun 2012 yang menghendaki perguruan tinggi harus dikelola dengan baik. Dalam penelitian ini penulis akan mencoba membahas mengenai hubungan antara budaya organisasi, akuntabilitas dan sistem manajemen kinerja terhadap kinerja organisasi dan dari latar belakang tersebut, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan dalam bentuk penelitian dengan judul: **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN AKUNTABILITAS MANAJERIAL TERHADAP KINERJA ORGANISASIONAL PERGURUAN TINGGI SWASTA DENGAN SISTEM MANAJEMEN KINERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING“**

B. Batasan Masalah

Batasan masalah ini bertujuan untuk untuk mengidentifikasi secara tepat permasalahan yang akan diteliti dengan tujuan memudahkan jalannya penelitian. Dalam berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi PTS, penelitian ini akan memfokuskan pada dua variabel, yakni budaya organisasi dan akuntabilitas manajerial. Selain itu, penelitian ini terbatas pada PTS di NTT.

C. Rumusan Masalah

Dari uraian tersebut, peneliti menetapkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap sistem manajemen kinerja ?
2. Apakah akuntabilitas manajerial berpengaruh terhadap sistem manajemen kinerja ?
3. Apakah sistem manajemen kinerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi ?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi?
5. Apakah akuntabilitas manajerial berpengaruh terhadap kinerja organisasi ?
6. Apakah budaya organisasi melalui sistem manajemen kinerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi ?
7. Apakah akuntabilitas melalui sistem manajemen kinerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Menguji dan mendapatkan bukti secara empiris apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap sistem manajemen kinerja.
2. Menguji dan mendapatkan bukti secara empiris apakah akuntabilitas manajerial berpengaruh terhadap kinerja organisasi.
3. Menguji dan mendapatkan bukti secara empiris apakah sistem manajemen kinerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi.
4. Menguji dan mendapatkan bukti secara empiris apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi
5. Menguji dan mendapatkan bukti secara empiris apakah akuntabilitas manajerial berpengaruh terhadap kinerja organisasi.
6. Menguji dan mendapatkan bukti secara empiris apakah budaya organisasi melalui sistem manajemen kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.
7. Menguji dan mendapatkan bukti empiris apakah akuntabilitas manajerial melalui sistem manajemen kinerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

E. Manfaat Penelitian

1) Bidang teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya dan memberikan kontribusi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dibidang akuntansi sektor publik, dalam bahasan mengenai kinerja organisasi PTS.

2) Bidang praktis

a) Bagi Perguruan Tinggi Swasta

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi intelektual bagi perguruan tinggi swasta dan menjadi masukan berharga dalam proses pertimbangan, evaluasi, serta pengukuran kinerja perguruan tinggi swasta menuju pencapaian standar organisasi publik yang optimal.

b) Bagi Masyarakat

Dapat memberikan kontribusi dalam rangka untuk memahami dan mendapatkan informasi terkait kinerja dari suatu perguruan tinggi swasta dan dapat menjelaskan kepada masyarakat bagaimana mereka berperan dalam kinerja perguruan tinggi.