

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja seorang dosen memiliki implikasi yang luas, yaitu dengan tercapainya pembelajaran yang berkualitas. Safitri et al. (2022) mengatakan bahwa, pendidikan yang berkualitas adalah pendidikan yang bertujuan untuk kemajuan suatu bangsa, pendidikan yang tidak hanya sekedar sebagai sarana ‘agent of change’ bagi generasi muda yang akan menjadi penerus suatu bangsa, tetapi juga harus menjadi ‘agent of producer’ agar dapat menciptakan suatu transformasi yang nyata. Setiap entitas pendidikan diharapkan mampu melahirkan lulusan yang berkualitas yang memiliki semangat tinggi, ide yang kreatif, dapat berkolaborasi, inovatif agar dapat membangun bangsa sesuai dengan bidang yang ditekuni (Fuadi, 2021).

Perkembangan IPTEKS serta adanya perubahan lingkungan dengan segala dampaknya, mengharuskan instusi perguruan tinggi untuk lebih mengembangkan kompetensi akademiknya, agar kompetensi akademika dapat diandalkan sesuai bidangnya (Fuadi, 2021). Terlepas dari hal apapun, dosen adalah aktor yang paling penting di perguruan tinggi. Oleh karena itu, yang diinginkan dari seorang dosen adalah kinerja di lingkungan perguruan tinggi. Menurut Suardipa dan Pitriani (2020), kinerja dosen menjadi salah satu urgensi bagi perguruan tinggi. Bagi perguruan tinggi kinerja dosen secara keseluruhan sangat mempengaruhi terhadap banyak bidang, tidak

terkecuali akreditasi, dan mutu penyelenggaraan sistem pendidikan (Wahyudi, 2020).

Sistem pendidikan tinggi Indonesia saat ini menghadapi banyak masalah atau kesenjangan jika dibandingkan dengan perguruan tinggi negara-negara lain yang masih termasuk dalam kategori negara berkembang (Putriani & Hudaidah, 2021). Salah satu kesenjangan terlihat pada proses pembelajaran, pelaksanaan penelitian, publikasi pengembangan diri dan pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat (Fajrizal, 2022). Banyak diberitakan tentang gejala atau fenomena kinerja dosen yang kurang optimal dalam di media cetak, di forum interaktif di televisi, radio, dan lain sebagainya, dapat merasakan langsung kurangnya kinerja dosen (Bandhaso & Paranoan Natalia, 2009).

Kinerja dosen dapat dipandang baik jika memiliki hasil kerja atau pencapaian target yang baik (Nyavon, 2016). Menurut Rivai (2018), kinerja dosen dapat dinilai baik jika dosen dapat produktivitas selama bertugas, memiliki banyak inovatif, kemudian mampu memecahkan masalah, dan dapat memberikan contoh maupun bimbingan yang baik kepada mahasiswa. Dosen di perguruan tinggi yang mempunyai komitmen besar terhadap institusinya akan terus berusaha untuk meningkatkan diri guna meningkatkan mutu mengajar, yang hasilnya akan mendukung pengembangan perguruan tinggi tersebut di masa depan.

QS. At-Taubah ayat:105

فَيَبْئُرْكُمْ وَالشَّهَادَةَ الْعُغَيْبِ عِلْمٍ إِلَى وَسْتَرْدُونَ ۗ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَلُوا وَقُلْ تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا

“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 kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Ayat ini menekankan pentingnya ketaatan dan kinerja yang baik dalam Islam. Kemudian karyawan dapat menginternalisasi nilai-nilai keimanan dan etika dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat memotivasi mereka untuk bekerja dengan penuh dedikasi, integritas, dan tanggung jawab, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka di lingkungan kerja.

Demikian pula dalam hadits yang diriwayatkan oleh Imam Muslim dari Abi Ya’la Rasulullah bersabda:

“Allah SWT mewajibkan kepada kita untuk berlaku ihsan dalam segala sesuatu” (HR. Muslim)

Kata “Ihsan” menggambarkan sesuatu amal yang dilakukan secara optimal, tidak boleh seorang muslim melakukan sesuatu tanpa manajemen yang jelas dan terukur. Proses-proses manajemen pada dasarnya adalah perencanaan segala sesuatu secara matang untuk melahirkan keyakinan yang berdampak pada melakukan sesuatu sesuai dengan aturan serta memiliki manfaat.

Salah satu strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia, termasuk dosen adalah implementasi sistem pengendalian manajemen. Sebagaimana dalam penelitian Annisa (2018) dan Yustien dan Herawaty (2022) menyatakan bahwa menyatakan bahwa

sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sistem pengendalian manajemen akan mempermudah, mempercepat dan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang dilakukan sehingga karyawan bisa mengerjakan tugas yang lain.

Pengendalian manajemen melibatkan pengukuran dan pemantauan kinerja organisasi dan individu. Dengan mengukur kinerja, organisasi dapat menilai sejauh mana tujuan dan target telah tercapai. Hasil kinerja ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan (Siagian & Khair, 2018). Mereka yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung bekerja lebih keras, lebih produktif, dan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan.

Pengendalian manajemen yang baik dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan terorganisasi dengan baik (Purnama, 2013). Hal ini juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karena jika karyawan merasa pekerjaan mereka lebih terarah dan efisien. Manajemen yang bijaksana akan mengambil langkah-langkah untuk memahami dan memperkuat hubungan ini guna meningkatkan hasil dan keberhasilan jangka panjang organisasi.

Meskipun penelitian mengenai peran sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja dosen telah dilakukan, namun masih terdapat peluang penelitian lebih lanjut. Penelitian sebelumnya hanya menguji pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja secara langsung. Sementara itu menurut pandangan Snell (1992) sebenarnya

terdapat dimensi dalam sistem pengendalian manajemen (SPM), yaitu pengendalian masukan, perilaku, dan keluaran.

Menurut Snell (1992), pengendalian masukan berkaitan dengan seleksi sumber daya manusia, perekrutan, dan pelatihan. Pengendalian perilaku berfokus pada pengamatan tindakan yang berkesinambungan dari karyawan dan pengaturan metode penyelesaian tugas. Sementara itu, pengendalian keluaran fokus pada pencapaian hasil. Maka penelitian ini pengujian sistem pengendalian manajemen dilakukan berdasarkan dimensinya.

Selain itu, umumnya penelitian terkait sistem pengendalian manajemen dilakukan di perusahaan besar atau pemerintahan daerah, tetapi penelitian ini dilaksanakan di lingkungan perguruan tinggi. Penelitian ini mengadopsi penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Su et al. (2022) yang lebih kompleks, dengan menambahkan kepuasan kerja dan kinerja dosen dalam model penelitian. Hasil riset terdahulu direplikasi dan dimodifikasi dengan membreakdown variabel-variabel yang sesuai dengan keadaan perguruan tinggi yang ada di Indonesia. Selanjutnya penelitian ini juga memfollow up saran dari Su et al. (2022) bahwa variabel pemediasi menggunakan kepuasan kerja.

Robbins (Alif, 2015) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Penelitian oleh Susanto

(2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini dan Tanjung (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Efendi dan Winenriandhika (2021) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh memediasi penuh (full mediation) antara pelatihan dengan kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya inkonsistensi hasil penelitian. Laoli dan Ndraha (2022) dalam penelitiannya menyatakan sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut berseberangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adiputra et al. (2019) berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sistem pengendalian manajemen berpengaruh negatif terhadap kinerja. Kedua penelitian tersebut sama-sama menunjukkan bahwa sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, namun demikian dapat berpengaruh positif maupun negatif.

Penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan juga sudah dilakukan sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Sembiring et al. (2021) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun,

temuan ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Capah (2020), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Artinya hubungan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja berbanding terbalik. Jika kepuasan kerja meningkat, akan mengakibatkan penurunan kinerja.

Penelitian ini memfollow up variabel pemediasi kepuasan kerja untuk menutupi gap penelitian dengan adanya inkonsistensi riset diatas. Oleh sebab itu, berkaitan dengan pengaruh sistem pengendalian manajemen yang diwakili oleh dua dimensi yaitu pengendalian masukan dan keluaran terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pokok permasalahan yang berhasil diidentifikasi, maka dapat dirumuskan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini:

1. Apakah pengendalian masukan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen?
2. Apakah pengendalian keluaran berpengaruh positif terhadap kinerja dosen?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh positif pengendalian masukan terhadap kerja dosen?

5. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh positif pengendalian keluaran terhadap kinerja dosen?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Menguji secara empiris apakah pengendalian masukan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.
2. Menguji secara empiris apakah pengendalian keluaran berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.
3. Menguji secara empiris apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.
4. Menguji secara empiris apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh positif pengendalian masukan terhadap kinerja dosen.
5. Menguji secara empiris apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh positif pengendalian keluaran terhadap kinerja dosen.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara teori, literatur, maupun praktik untuk berbagai kalangan. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat khususnya bagi pengembangan *goal setting theory* dan *expectancy theory* sebagai sumber bacaan atau referensi yang dapat memberikan informasi teoritis dan bukti empiris mengenai pengaruh pengendalian masukan dan keluaran terhadap kinerja dosen dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi.

2. Manfaat Literatur

Penelitian ini diharapkan memberikan tambahan pemahaman pada diskusi peran sistem pengendalian manajemen khususnya terkait dengan pengendalian masukan dan keluaran terhadap kinerja dosen.

3. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah:

a. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk bahan penilaian kinerja dosen dengan penerapan pengendalian masukan dan keluaran di perguruan tinggi

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi skripsi yang berkualitas, sehingga mampu meluluskan peneliti dengan nilai yang memuaskan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan bisa dikembangkan menjadi lebih sempurna.