

BAB I **PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Penelitian

Perguruan Tinggi Swasta (PTS) merupakan lembaga pendidikan yang berfungsi untuk memberikan perluasan pengetahuan dan pemahaman serta layanan agar mampu menghasilkan mutu yang lebih berkualitas. Kebutuhan pendidikan jenjang tinggi yang dibutuhkan pada era sekarang merupakan awal semakin gencarnya pendirian berbagai institusi pendidikan terutama swasta. Pendidikan sangat penting dalam dunia kerja pada saat ini. Dengan pendidikan pola pikir masyarakat akan teknologi yang semakin berkembang mampu mendukung hasil kinerja lebih baik. Pendidikan bertujuan untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Menurut Menteri Ristekdikti menyatakan bahwa dilihat dari jumlah mahasiswa di Indonesia rata-rata memilih PTS karena kualitas PTS yang setara dengan perguruan tinggi lainnya (Zifora, 2024) . Perguruan tinggi yang berkualitas memiliki sistem manajemen kinerja yang baik di dalamnya (Mondy, 2008).

Menurut Dirjen Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi (Diktiristek) Kemendikbudristek Nizam menyatakan bahwa banyak PTS masih dalam akreditasi yang baik atau bahkan belum terakreditasi (Putra, 2023). Keadaan tersebut dikarenakan belum memenuhinya standar akreditasi yang telah ditetapkan oleh Badan Akreditasi Nasional. Hal tersebut meliputi kualitas organisasi, kualitas pengajaran, fasilitas, kurikulum, sumber daya manusia dan beberapa aspek lainnya. Beberapa PTS yang ada di Yogyakarta memiliki akreditasi yang belum optimal. Akreditasi merupakan

penilaian yang dilakukan oleh lembaga akreditasi untuk menilai dan mengevaluasi kualitas pendidikan dalam perguruan tinggi.

Mayoritas perguruan tinggi di Indonesia merupakan PTS. Jumlah ini setara 95,97% dari total perguruan tinggi di Indonesia pada tahun 2022. PTS di Indonesia masih banyak yang memiliki mutu rendah karena umumnya didominasi perguruan tinggi-perguruan tinggi kecil. Akibatnya, tata kelola menjadi tidak optimal sehingga berpengaruh pada pencapaian mutu pendidikan (Subkhan, 2023). Data dari statistik Pendidikan Tinggi (2022) menyatakan bahwa perguruan tinggi di Indonesia pada tahun 2022 berjumlah 3.107, terdapat penurunan sebesar 0,25% dari tahun sebelumnya. Menurut Frensidy (2016) akar permasalahan menurunnya kualitas perguruan tinggi di Indonesia adalah: “(1) belum adanya etika pendidikan. Harus disusun standar etika atau *code of conduct* untuk profesi dosen dan penyelenggara pendidikan. Tanpa standar etika, undang-undang guru dan dosen menjadi kurang membumi, (2) hilangnya idealisme di kalangan perguruan tinggi, sehingga yang tersisa komersialisasi, (3) tidak tegasnya pemerintah Kementerian Pendidikan menindak perguruan tinggi pelanggar aturan, (4) biaya pendidikan tinggi yang dibuat demikian rendah untuk tujuan menarik lebih banyak mahasiswa.” Kualitas perguruan tinggi dapat ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan melalui perguruan tinggi tersebut untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Guna meningkatkan standar dan kualitas PTS, maka erat kaitannya dengan penerapan sistem manajemen kinerja dan kinerja organisasi. Sistem

manajemen kinerja merupakan perencanaan pengelolaan sumber daya organisasi yang diharapkan dapat bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen kinerja dapat terkelola dengan baik yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja individual, unit kerja, dan seluruh kinerja organisasi (Utama, et al., 2022). Menurut Susilo (2012) manajemen kinerja erat kaitannya dengan perencanaan, pengarahan, dan pengendalian terhadap pencapaian hasil kerja karyawan serta upaya untuk terus meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Pendidikan tinggi juga berperan sebagai proses deskonstruksi masyarakat manusia dari berbagai aspek yang terkait, seperti keagamaan, seni dan budaya, sosial, ekonomi, dan politik (Praptiyono & Kabul, 2021). Perguruan tinggi yang memiliki akreditasi baik telah memenuhi standar dan persyaratan yang ditetapkan oleh lembaga akreditasi. Standar ini mencakup kurikulum, pengajaran, fasilitas, dan sumber daya (Akmal, et al., 2015). Adanya akreditasi menunjukkan bahwa perguruan tinggi telah memenuhi atau bahkan melebihi standar pendidikan tinggi.

Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan, sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja.

Dimana dijelaskan seperti firman Allah SWT sebagai berikut:

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

Artinya: "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 ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. At-Taubah:105).

Pada ayat tersebut, telah dijelaskan bahwasannya Allah menganjurkan manusia memiliki etos kerja dan ketekunan yang tinggi. Jadi, apabila seseorang menjalankan suatu pekerjaan dengan baik, ia akan mendapatkan hasil yang baik untuk keuntungan dirinya dan organisasi tempat ia bekerja.

Proses manajemen kinerja berkaitan erat dengan fungsi SDM, penilaian kinerja merupakan bagian yang sangat penting dari proses manajemen kinerja. Manajemen kinerja adalah proses penggabungan penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja ke dalam suatu sistem tunggal bersama. Tujuan dari manajemen kinerja adalah untuk memastikan bahwa kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan (Dessler & Gary, 2010).

Penilaian kinerja membantu proses manajemen kinerja berhasil. Sistem manajemen kinerja untuk organisasi berfokus pada bagaimana mengelola gaji karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara efektif dan mencapai tujuan mereka. Jika sumber daya ini ditangani dengan baik, akan memiliki dampak negatif yang berkelanjutan pada pekerjaan setiap karyawan, pekerjaan tiap departemen, dan setiap aspek dari pekerjaan setiap perusahaan karena manajemen pekerjaan karyawan sangat penting bagi setiap bisnis. Upaya untuk mencapai kondisi kerja yang menguntungkan sedang dilakukan di hampir setiap lembaga yang terkait dengan pemerintahan.

Perguruan Tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan perguruan tinggi yang menduduki tingkat atas soal pendidikan melalui

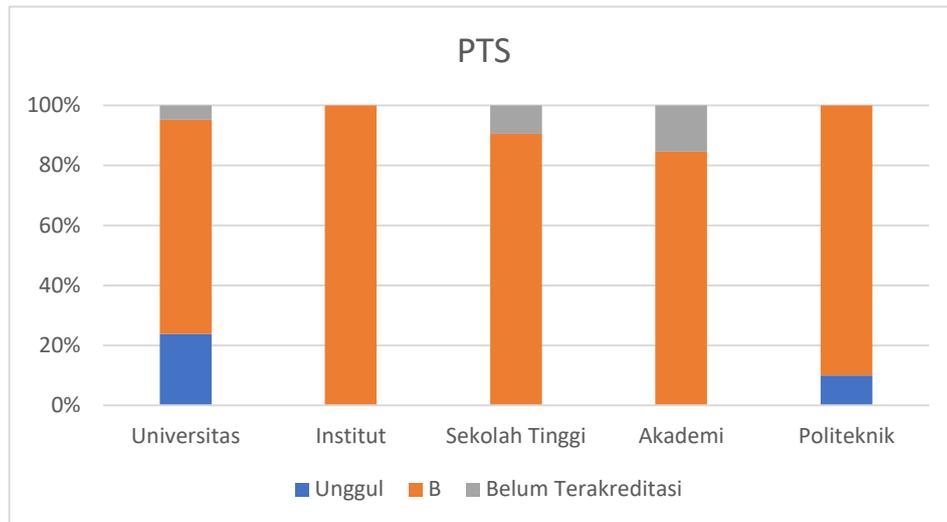
perkembangan penerimaan mahasiswa baru tahun 2022 bersama Jogjaversitas (Subagio, 2022). Dengan memiliki slogan “Pelajar Jogja Bersahabat” tidak jarang mahasiswa yang berasal dari perguruan tinggi di Yogyakarta meraih prestasi yang unggul. Tetapi banyak juga perguruan tinggi di Yogyakarta yang belum terakreditasi. Perkembangan perguruan tinggi ditentukan dari kualitas SDM, karena perguruan tinggi dituntut untuk mempersiapkan generasi penerus yang lebih baik. Dilihat dari akreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) berdasarkan penilaian akademik dan non akademik.

Tabel 1. 1 Data PTS di Yogyakarta Berdasarkan Akreditasi Sesuai Data Badan Akreditasi Nasional PT tahun 2023

	Jumlah	Unggul	B	Belum Terakreditasi
Universitas	21	5	15	1
Institut	8	0	8	0
Sekolah Tinggi	53	0	48	5
Akademi	26	0	22	4
Politeknik	10	1	9	0
Jumlah	118	6	102	10

Sumber: Data diolah dari laman BAN-PT

Berdasarkan informasi akreditasi di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 118 Perguruan Tinggi Swasta di wilayah Yogyakarta yang terdaftar di BAN-PT dengan Akreditasi “Unggul”, terdapat 6 PTS, akreditasi “B”, 102 PTS, dan tidak terakreditasi 10 PTS.



Sumber: (BAN-PT, 2023)

Gambar 1. 1 Presentase Akreditasi Perguruan Tinggi Swasta di Yogyakarta

Data akreditasi PTS dari BAN-PT tahun 2021 sebanyak 118 perguruan tinggi yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Pada era sekarang, peningkatan SDM merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi. Setiap organisasi memerlukan budaya organisasi yang tertanam dan telah diterapkan bagi karyawan suatu organisasi. Dengan adanya budaya kinerja yang baik, karyawan akan memiliki kinerja yang optimal karena budaya yang tertanam pada organisasi tersebut.

Salah satu cara mendorong karyawan untuk memaksimalkan kinerja mereka adalah dengan menciptakan budaya kinerja yang baik. Budaya organisasi akan menciptakan lingkungan kerja yang tepat dan mendorong perilaku karyawan dalam meningkatkan kemampuan kinerja. Budaya organisasi dapat menjadi basis adaptasi dan kunci keberhasilan organisasi sehingga banyak penelitian dilakukan untuk mengidentifikasi nilai-nilai atau

norma-norma perilaku yang bisa memberikan kontribusi besar bagi keberhasilan organisasi.

Di era sekarang, *intellectual capital* dapat menjadi cara untuk menerapkan aset tidak berwujud dan menjadi faktor pendorong kinerja keuangan perusahaan. Beberapa keuntungan dari *Intellectual Capital* dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara tidak langsung melalui penggunaan sistem pengukuran kinerja. Penelitian oleh Holgado & Canizares (2005) mengenai *Intellectual Capital* yang kemudian menghubungkannya dengan elemen budaya. Dihubungkannya elemen budaya atas dasar logika internal dan menganalisisnya dengan telaah pustaka, hasil dari penelitian tersebut adalah bahwa elemen budaya dapat dihubungkan sebagai faktor pembeda dalam pengukuran *Intellectual Capital* (Holgado & Canizares, 2005).

Kinerja merupakan catatan berupa hasil yang telah dicapai untuk aktivitas tertentu selama periode tertentu. Faktor utama yang mendukung keberhasilan organisasi yaitu kinerja dan proses manajerial SDM. Perubahan standar kualitas yang lebih baik pada PTS diperlukn penilaian mengenai sejauh mana inovasi kinerja PTS untuk mencapai keberhasilannya. Kinerja perguruan tinggi akan tercapai dengan baik apabila unsur organisasi sesuai dengan tujuan perguruan tinggi. Penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan baik bagi pihak internal maupun eksternal. Menurut Bernardin dan Russel (1998) "*performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period*" yang dapat diartikan bahwa prestasi atau kinerja adalah catatan

tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

PTS berupaya meningkatkan mutu pendidikan dengan memastikan setiap dosen menerapkan budaya organisasi dengan baik, mematuhi standar akademik yang telah ditetapkan. Petinggi PTS bertanggung jawab untuk mengelola berbagai aspek sumber daya agar terus memberikan fasilitas yang berkualitas. *Intellectual capital* yang baik memungkinkan PTS memiliki keunggulan kompetitif dapat berkontribusi untuk meningkatkan kinerja di dalam PTS yang mengarah pada peningkatan kinerja (Farida & Hartono, 2016).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Laras et.al., (2022) terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja. Hal ini disebabkan budaya organisasi merupakan strategi untuk memotivasi karyawan guna mencapai kinerja yang maksimal. Budaya organisasi yang baik akan memungkinkan karyawan berperilaku dengan baik di tempat kerja dan membantu mereka mempertahankan kesejahteraan dan meningkatkan kemampuan mereka. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Enjeli (2020) mengenai budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Sumatera Utara. Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Salah satu penyebabnya adalah bahwa budaya akan menjadi kurang dapat dipercaya jika nilai-nilai hanya diucapkan tetapi tidak diterapkan dalam tindakan sehari-hari. Jika sebuah organisasi menekankan integritas tetapi

sering membiarkan perilaku tidak etis tanpa konsekuensi, dampak budaya positifnya dapat berkurang.

Perguruan tinggi merupakan bagian dari sistem ilmu pengetahuan dan sistem pendidikan inovasi suatu negara. Fathony dan Ulum (2018) menyajikan hasil dari penelitian terdahulu tentang determinan *Intellectual Capital* perguruan tinggi. Mereka menemukan bahwa ada korelasi antara pengungkapan *Intellectual Capital* dan jumlah siswa. Penelitian mengenai determinan pengungkapan *Intellectual Capital* di perguruan tinggi di Indonesia masih jarang ditemukan sampai saat ini. Dari latar belakang tersebut terdapat inkonsistensi hasil penelitian, maka penulis dalam penelitian ini tertarik untuk mengkaji mengenai **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Intellectual Capital* Terhadap Kinerja Organisasional Perguruan Tinggi Swasta Dengan Sistem Manajemen Kinerja Sebagai Variabel Intervening. (Studi Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Yogyakarta)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Sistem Manajemen kinerja pada PTS di Yogyakarta?
2. Apakah *Intellectual Capital* berpengaruh positif terhadap Sistem Manajemen Kinerja pada PTS di Yogyakarta?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasional pada PTS di Yogyakarta?

4. Apakah *Intellectual Capital* berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasional pada PTS di Yogyakarta?
5. Apakah Sistem Manajemen Kinerja berpengaruh positif Kinerja Organisasional pada PTS di Yogyakarta?
6. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja organisasional melalui sistem manajemen kinerja sebagai variabel intervening pada PTS di Yogyakarta?
7. Apakah terdapat pengaruh *Intellectual Capital* terhadap kinerja organisasional melalui sistem manajemen kinerja sebagai variabel intervening pada PTS di Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris:

1. Pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap Sistem Manajemen kinerja pada PTS di Yogyakarta.
2. Pengaruh positif *Intellectual Capital* terhadap Sistem Manajemen Kinerja pada PTS di Yogyakarta.
3. Pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasional pada PTS di Yogyakarta.
4. Pengaruh positif *Intellectual Capital* terhadap Kinerja Organisasional pada PTS di Yogyakarta.
5. Pengaruh positif Sistem Manajemen Kinerja terhadap Kinerja Organisasional pada PTS di Yogyakarta.

6. Pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap kinerja organisasional melalui sistem manajemen kinerja sebagai variabel intervening pada PTS di Yogyakarta.
7. Pengaruh positif *Intellectual Capital* terhadap kinerja organisasional melalui sistem manajemen kinerja sebagai variabel intervening pada PTS di Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya dalam mengembangkan ilmu pengetahuan bidang sektor publik.

2. Secara Praktis

Bagi entitas dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja, diharapkan dapat menciptakan kinerja yang berkualitas. Bagi akademis penelitian ini dapat memberikan gambaran informasi, literatur, dan menambah pengetahuan mengenai budaya organisasi, *Intellectual Capital*, kinerja, dan sistem manajemen kinerja dosen maupun karyawan entitas perguruan tinggi. Bagi peneliti dapat menjadi bahan acuan, referensi, dan menambah wawasan untuk penelitian selanjutnya.