

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan disadari menjadi salah satu faktor penting bagi Indonesia untuk bisa bersaing di era global. Semakin tinggi tingkat pendidikan pada suatu masyarakat maka secara tidak langsung akan mendorong tingkat pembangunan nasional makin cepat dan terarah menuju perkembangan yang dicita-citakan (Qomariah, 2012). Perguruan Tinggi Swasta (PTS) merupakan pilihan yang dapat memberikan kesempatan bagi masyarakat dalam rangka pengembangan diri. Hal ini dikarenakan pendidikan mampu membentuk pola berfikir masyarakat ke arah yang lebih baik. Pendidikan menjadi wadah bagi Sumber Daya Manusia (SDM) untuk membangun potensi dan pembentukan profesi yang dilakukan secara sistematis, terprogram dan berjenjang melalui rangkaian proses belajar mengajar. Memiliki SDM yang berkomitmen tinggi akan mendukung hasil kinerja yang optimal. Berdasarkan data di Badan Pusat Statistik (BPS), saat ini jumlah PTS yang terdaftar di Indonesia mencapai 2.982 pada tahun 2022.

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemdikbudristek) memastikan ada 52 perguruan tinggi bermasalah hingga 25 Mei 2023. Pasalnya perguruan tinggi tersebut melakukan pelanggaran berat seperti jual beli ijazah kepada mereka yang tidak melaksanakan proses belajar mengajar, memanipulasi data mahasiswa, pembelajaran fiktif, dan penyalahgunaan dana beasiswa Kartu Indonesia Pintar (KIP) kuliah. Direktur Kelembagaan Diktiristek Kemendikbud Ristek mengatakan, dari 52 perguruan tinggi yang bermasalah sebanyak 23 perguruan tinggi yang sudah dicabut izin

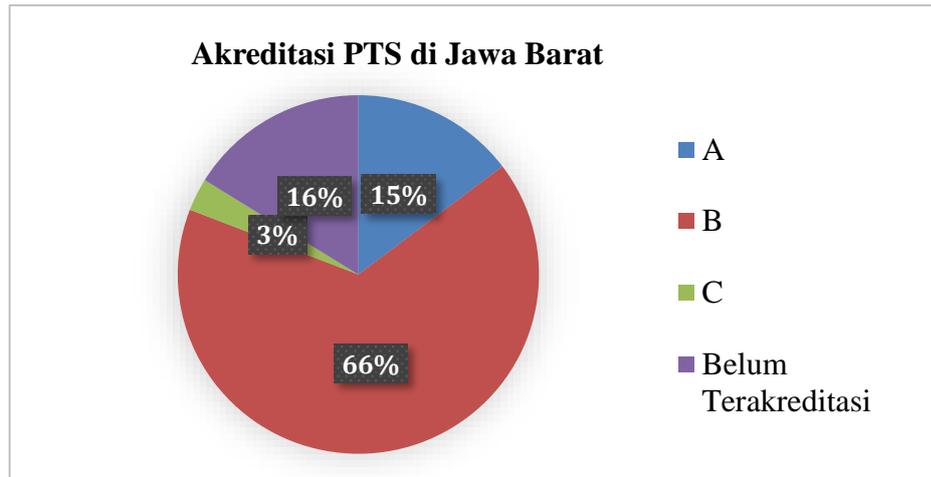
operasionalnya (ditutup permanen). Adapun dari total 52 perguruan tinggi yang bermasalah, paling banyak ada di Jawa Barat (Jabar) yakni sebanyak 13 kampus (sumber: <https://www.kompas.com/>).

PTS di Jawa Barat memiliki persaingan kinerja, salah satunya dalam bentuk akreditasi. Akreditasi menjadi indikator penting dalam menilai kualitas PTS. Kualitas pendidikan tinggi yang mencerminkan capaian kinerja perguruan tinggi di Indonesia dapat dilihat melalui hasil akreditasi Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT). Hasil akreditasi ini dapat ditemukan dalam gambar dan tabel akreditasi PTS sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data PTS Provinsi Jawa Barat Berdasarkan Akreditasi Sesuai Data BAN-PT Tahun 2022

No	PTS	Akreditasi Institusi					Jumlah
		Jumlah PTS	A	B	C	Belum Terakreditasi	
1	Universitas	68	10	45	2	11	68
2	Institut	16	1	12	0	3	16
3	Sekolah Tinggi	185	2	124	16	43	185
4	Akademi	103	8	22	7	66	103
5	Politeknik	28	2	9	2	15	28
	Jumlah	400	23	212	27	138	400

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



Gambar 1.1 Presentase Akreditasi Perguruan Tinggi Swasta di Jawa Barat

Berdasarkan tabel dan gambar akreditasi PTS menurut BAN-PT pada tahun 2022, terdapat informasi bahwa di Provinsi Jawa Barat terdapat 400 PTS. Dari jumlah tersebut sebanyak 23 PTS telah terakreditasi A, 212 PTS terakreditasi B, 27 PTS terakreditasi C dan 138 PTS belum terakreditasi. Dari data akreditasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kualitas kinerja organisasi pada PTS di Indonesia masih belum optimal. Meskipun Provinsi Jawa Barat memiliki banyak PTS, hal ini tidak menjamin tingginya peringkat akreditasi. Pernyataan ini menunjukkan adanya kekurangan dalam kinerja PTS di Provinsi Jawa Barat.

Sistem Manajemen Kinerja adalah proses dimana eksekutif, manajer bekerja untuk mengaitkan atau mensejajarkan tujuan karyawan dengan tujuan perusahaan (Dessler, 2005). Sistem manajemen kinerja tidak hanya berhubungan dengan kinerja para pegawai secara personal, tetapi juga terkait dengan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja organisasi mengacu pada sejauh mana suatu organisasi mencapai tujuan dan sasarannya, sedangkan sistem manajemen kinerja adalah proses dan alat yang digunakan untuk mengukur dan meningkatkan

kinerja organisasi. Kinerja organisasi secara umum, mengacu pada semua hasil kerja yang dihasilkan oleh PTS. Efektivitas dan efisiensi PTS juga dapat dikombinasikan untuk menentukan kinerja organisasi. PTS harus mengembangkan strategi yang efektif untuk menghadapi perubahan lingkungan, seperti pemasaran dan strategi perencanaan keuangan. Sebagaimana tertulis dalam firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوقَفِيَهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.

Pada ayat tersebut, telah dijelaskan bahwasannya Allah pasti akan membalas setiap amal dan perbuatan manusia sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Upaya peningkatan kinerja organisasi di PTS dapat dilakukan dengan mengembangkan sistem manajemen kinerja sebagai sarana pengelolaan penilaian kinerja organisasi. Sistem Manajemen Kinerja dikembangkan sebagai alat untuk memantau dan mempertahankan pengendalian organisasi yang merupakan proses untuk mengendalikan sebuah organisasi menjalankan rencana tindakan yang mengarah pada pencapaian tujuan dan sasaran (Mansor *et al.*, 2012). PTS dapat menggunakan sistem ini untuk menetapkan sasaran kinerja spesifik untuk setiap karyawan, memantau kemajuan mereka dari waktu ke waktu, menawarkan umpan balik yang konstruktif, dan mengidentifikasi area pengembangan yang perlu ditingkatkan (Azzahra *et al.*, 2021). Implementasi sistem manajemen kinerja

memungkinkan PTS untuk mengelola penilaian kinerja secara terukur dan terstruktur sehingga anggota organisasi juga dapat mengevaluasi ketercapaiannya. Perkembangan sistem manajemen kinerja dapat ditelusuri kembali ke awal tahun 1900-an, ketika Frederick Taylor memperkenalkan konsep manajemen ilmiah. Pendekatan ini berfokus pada peningkatan efisiensi dan produktivitas melalui penggunaan proses dan prosedur standar. Seiring waktu, sistem manajemen kinerja telah berevolusi untuk memasukkan berbagai faktor yang lebih luas, seperti keterlibatan karyawan, kepuasan pelanggan, dan tanggung jawab sosial. Sistem manajemen kinerja yang efektif dapat membantu organisasi meningkatkan keterlibatan karyawan, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan strategis mereka.

Untuk menciptakan perubahan, sebuah organisasi harus memiliki budaya yang mendorong pada adanya perubahan. Budaya dapat diartikan sebagai pola yang tertanam dalam perilaku organisasi dan nilai-nilai, asumsi, keyakinan, atau ideologi bersama yang dimiliki oleh anggota. Budaya akan memberikan konteks yang spesifik untuk sekelompok orang (Hidayah, 2018). PTS dapat membangun budaya kinerja organisasi yang meliputi kolaborasi dan partisipasi, menciptakan lingkungan yang inklusif dan menghasilkan kinerja yang tinggi. Budaya kinerja organisasi merupakan salah satu faktor yang perlu dibangun, dikembangkan, dipelihara, dan disosialisasikan baik kepada anggota internal maupun eksternal PTS. Bagi internal dapat memberikan kemudahan dalam memberikan identitas PTS dalam membangun komitmen dan jiwa kebersamaan dalam mempromosikan stabilitas sistem sosial di dalam PTS itu sendiri. Sedangkan bagi publik eksternal

dapat memperoleh kemudahan dalam mengenali identitas PTS, memahami visi misi PTS serta memahami kredibilitas PTS yang bersangkutan.

PTS yang menerapkan sosialisasi budaya kinerja organisasi yang solid dan padu dapat memiliki keunggulan yang kompetitif, sehingga mampu menghadapi berbagai tantangan dan kendala baik secara besar maupun kecil. Semakin baik budaya kinerja organisasi PTS tersebut, maka akan menciptakan kinerja organisasi yang bagus sehingga semakin produktif. Budaya kinerja yang kuat dan sesuai dengan tujuan organisasi dapat mempengaruhi sistem manajemen kinerja yang efektif juga dapat membentuk dan memperkuat budaya kinerja organisasi. PTS memerlukan adanya budaya organisasi yang dianut untuk membedakannya dengan organisasi lain.

Budaya kinerja organisasi harus diamankan dengan baik oleh para karyawannya karena terwujudnya *good university governance* akan berawal dari budaya kinerja organisasi yang baik. Budaya organisasi menurut Robbins *et al.*, (2015) adalah sistem kepercayaan umum yang membedakan satu organisasi dari yang lain. Daftar kunci prioritas organisasi membentuk sistem bersama ini. Tergantung pada keadaan dan lingkungan organisasi, masing-masing memiliki budaya organisasi yang unik. Kebiasaan yang ada dalam organisasi menyebabkan terbentuknya budaya kinerja yang biasa. Lingkungan etis dalam organisasi dan perilaku etis anggotanya dipengaruhi oleh masalah dan kesulitan budaya kinerja organisasi. Standar dan etika yang tinggi akan berkembang dalam budaya kinerja organisasi ketika terdapat toleransi yang tinggi terhadap risiko yang tinggi dan agresi yang rendah. Budaya kinerja organisasi yang kuat membantu menciptakan stabilitas bagi organisasi.

Budaya kinerja organisasi dengan *IT Capability* termasuk penting karena *IT Capability* yang kuat dapat mendukung budaya kinerja organisasi yang positif dengan menyediakan alat dan sumber daya yang dibutuhkan karyawan untuk menjadi produktif dan efektif. Pada saat yang sama, budaya kinerja organisasi yang positif dapat membantu mendukung *IT Capability* dengan menumbuhkan budaya inovasi dan peningkatan berkelanjutan. Kemampuan *IT* mengacu pada kemampuan organisasi untuk menggunakan teknologi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sarannya. Pertumbuhan *IT* sangat erat kaitannya dengan era globalisasi, PTS akan menghadapi persaingan yang cukup besar dengan situasi yang menantang untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dalam pengaturan nasional dan internasional karena globalisasi akan menuntut kecepatan dan efisiensi dalam berkomunikasi dan berbagi informasi. Maka dari itu PTS memerlukan perubahan paradigma yang lebih fokus pada berbasis “global, digital dan informasi” daripada konvensional yang beroriental “nasional, analog, ekonomi industri”.

Menerapkan *IT Capability* yang baik PTS dapat meningkatkan efisiensi operasional perguruan tinggi, meningkatkan kualitas layanan pendidikan, dan meningkatkan kepuasan mahasiswa. Penerapan kapabilitas TI juga bertujuan untuk meningkatkan keamanan dan perlindungan data, pengelolaan perguruan tinggi, serta meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan. Beberapa dekade terakhir telah menunjukkan bahwa *IT* telah berkembang pesat dan merambah banyak aspek kehidupan kita sehari-hari. Benedetto & Song (2003) meneliti hubungan antara tipe strategis organisasional (*prospector, analyzer, defender* dan *reactor*) dengan *IT Capability* dan menyimpulkan bahwa untuk menghadapi

persaingan yang efektif, *prospector* harus lebih mengembangkan kapabilitas TI. Semakin tingginya kemajuan teknologi informasi dan penerapannya di berbagai industri, maka keterampilan TI perusahaan dapat berkembang seiring waktu.

Ada beberapa perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu mengenai variabel Budaya Organisasi dan *IT Capability*. Pada penelitian yang dilakukan oleh Eko *et al.*, (2020) variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja, kemudian dalam penelitian yang dilakukan oleh Nadhiroh *et al.*, (2022) dikatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sidiq *et al.*, (2017) mengatakan bahwa *IT Capability* berpengaruh positif terhadap kinerja perguruan tinggi. Sedangkan, temuan ini berbeda dengan temuan Fitria (2018) yang menyatakan kapabilitas TI tidak berdampak positif terhadap kinerja organisasi.

Atas dasar fenomena yang terjadi pada PTS di Jawa Barat dan berdasarkan beberapa penelitian diatas yang masih terdapat inkonsistensi atau perbedaan dari hasil penelitian, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian ulang untuk mengkaji lebih dalam dan memperoleh bukti empiris mengenai hal tersebut. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan Rahayu *et al.*, (2020) yang menjelaskan bahwa kapabilitas TI tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Terdapat beberapa perbedaan dari penelitian ini, yaitu: (1) pada penggunaan objek penelitian yang berbeda, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada perusahaan dengan kemampuan IT superior dan perusahaan yang tidak memiliki kemampuan IT superior, sedangkan penelitian ini digunakan pada PTS di Jawa Barat, (2) Menambahkan satu variabel independent yaitu Budaya Organisasi dan terdapat variabel intervening yaitu Sistem

Manajemen Kinerja, penambahan variabel tersebut bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang menentukan tingkatan sejauh mana kualitas kinerja dan untuk menguji hubungan tidak langsung antara variabel langsung dengan variabel tidak langsung pada PTS khususnya di Jawa Barat.

Penelitian dengan variabel tersebut sudah banyak dilakukan pada perusahaan bisnis, namun untuk penelitian yang dilakukan pada PTS masih minim. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan penggunaan variabel budaya organisasi, *IT Capability*, kinerja organisasional dan sistem manajemen kinerja. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik mengambil penelitian dengan judul “**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *IT CAPABILITY* TERHADAP KINERJA ORGANISASIONAL PERGURUAN TINGGI SWASTA DENGAN SISTEM MANAJEMEN KINERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan di atas, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap sistem manajemen kinerja?
2. Apakah *IT Capability* berpengaruh positif terhadap sistem manajemen kinerja?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasional?
4. Apakah *IT Capability* berpengaruh positif terhadap kinerja organisasional?

5. Apakah sistem manajemen kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasional?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasional melalui sistem manajemen kinerja?
7. Apakah *IT capability* berpengaruh positif terhadap kinerja organisasional melalui sistem manajemen kinerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang tercantum diatas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris tentang bagaimana budaya organisasi dapat mempengaruhi sistem manajemen kinerja.
2. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris tentang bagaimana *IT Capability* dapat mempengaruhi sistem manajemen kinerja.
3. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris tentang bagaimana budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja organisasional.
4. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris tentang bagaimana *IT Capability* dapat mempengaruhi kinerja organisasional.
5. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris tentang bagaimana sistem manajemen kinerja dapat mempengaruhi kinerja organisasional.
6. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris tentang bagaimana budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja organisasional melalui sistem manajemen kinerja.

7. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris tentang bagaimana *IT Capability* dapat mempengaruhi kinerja organisasional melalui sistem manajemen kinerja.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa memperoleh manfaat, diantaranya:

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, termasuk struktur perguruan tinggi dan PTS serta memberikan pemahaman lebih mengenai elemen kinerja operasional yang mempengaruhi kemampuan PTS untuk bertahan.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memiliki kontribusi penting dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang akuntansi terutama Akuntansi Sektor Publik, hal ini berkaitan dengan penerapan kinerja organisasi pada organisasi sektor publik yang berguna dalam meningkatkan kinerja di dalam suatu organisasi. Penelitian ini juga memiliki potensi untuk menjadi bahan literatur dan referensi bagi penelitian yang akan meneliti topik yang sama mengenai kinerja organisasi serta sistem manajemen kinerja organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat membantu untuk mengevaluasi kebenaran dan kesalahan dalam penelitian sebelumnya serta memperbaiki dan mengembangkan penelitian mengenai kinerja organisasi agar semakin baik dan bermanfaat.