

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi dan perkembangan zaman yang semakin kompetitif, perkembangan dunia pendidikan di Indonesia diharapkan semakin mampu bersaing. Era globalisasi memberikan dampak bagi perguruan tinggi di Indonesia karena kebutuhan jasa pendidikan yang berkualitas semakin meningkat sehingga perguruan tinggi di Indonesia diharapkan mampu mengelola mutu pendidikan menjadi lebih baik dan dapat bersaing ditaraf nasional dan internasional (Sallis, 2011).

Dunia pendidikan merupakan sektor yang paling cepat berkembang sehingga mendorong manajemen untuk mempersiapkan strategi-strategi dalam mencapai tujuan perguruan tinggi tersebut. Perkembangan yang terjadi dalam dunia pendidikan menyebabkan meningkatnya intensitas persaingan antara perguruan tinggi sehingga masing-masing perguruan tinggi berusaha memberikan penawaran yang memiliki mutu yang baik dan kinerja yang tinggi (Malinda, 2019). Salah satu sumber yang dirilis oleh *Times Higher Education Supplement (THES)* menyatakan peringkat perguruan tinggi di Indonesia di tingkat internasional bahwa tidak ada satupun perguruan tinggi di Indonesia yang menempati posisi 100 besar di dunia, oleh sebab itu dapat diketahui bahwa belum meratanya kualitas institusi pendidikan tinggi yang ada di Indonesia (Sudaryo, 2015).

Kualitas perguruan tinggi salah satunya ditentukan oleh sumber daya manusia terutama tenaga pendidik atau dosen karena kinerja tenaga pendidik atau dosen dapat menunjang perguruan tinggi lebih berkualitas dan bersaing di taraf internasional dan nasional. Dosen memiliki peran yang sangat strategis dalam peningkatan kualitas lulusan maupun perguruan tinggi. Kontribusi perguruan tinggi dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu dosen adalah sangat signifikan (Trisnaningsih, 2011). Dengan demikian sumber daya manusia harus memperoleh perhatian dan penanganan yang baik dari penyelenggara perguruan tinggi baik perguruan tinggi negeri maupun perguruan tinggi swasta.

Keberhasilan suatu perguruan tinggi tidak hanya dilihat dari besar atau kecilnya suatu perguruan tinggi tetapi dinilai dari kinerja pada suatu perguruan tinggi. Menurut Griffin (2003), kinerja merupakan gambaran dari organisasi supaya lebih efektif dan meningkatkan produktivitas melalui pengelolaan sumber daya manusia didalam organisasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia diperlukan sebuah pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja merupakan suatu metode yang digunakan untuk menilai pencapaian suatu organisasi berdasarkan tujuan, sasaran, dan strategi sehingga dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas dari suatu organisasi (Mahsun, 2006). Pengukuran kinerja perguruan tinggi di Indonesia saat ini dilakukan oleh Dirjen Perguruan Tinggi (Dikti).

Kinerja manajerial perguruan tinggi dipengaruhi oleh faktor finansial, kinerja keuangan dan non-keuangan (Malinda, 2019). Menurut Malinda (2019) insentif terdiri dari bonus, reward dan tunjangan-tunjangan profesi dan

kehormatan yang berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja manajerial. Kinerja non-finansial yang terdiri dari dimensi pekerjaan dan lingkungan juga berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja manajerial.

Insentif menurut Hasibuan (2010) adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan termotivasi meningkatkan produktivitas kerjanya. Insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang berhubungan dengan kinerja karyawan baik berupa materiil atau non materiil agar karyawan terdorong untuk melakukan pekerjaan menjadi lebih baik sehingga hasil dari meningkatnya kinerja adalah tujuan perusahaan dapat tercapai (Rochmat, Hamid, & Hakam, 2013). Lebih lanjut, tujuan pemberian insentif adalah alat untuk memotivasi karyawan supaya mengerahkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan, selain itu tujuan insentif juga memelihara dan mempertahankan karyawan yang berkompentensi tinggi agar loyal terhadap perusahaan atau organisasi (Hasibuan, 2010).

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

يُظْلَمُونَ لَا وَهُمْ هُمْ أَعْمَالَهُمْ وَلِيُؤْفَقِيَهُمْ ۖ عَمَلُوا مِمَّا دَرَجَاتٌ وَلِكُلِّ

Terjemahan:

“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”

Maksud dari potongan ayat diatas adalah Allah akan membalas setiap perbuatan manusia sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan. Ini berarti bahwa seseorang akan memperoleh imbalan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Apabila seseorang ingin memperoleh insentif yang tinggi maka hendaknya melakukan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik untuk organisasi maka otomatis akan berbanding lurus dengan pendapatan seseorang yang bersangkutan.

Sementara itu dalam praktiknya, insentif finansial memiliki peran signifikan dalam mekanisme pengukuran kinerja, sehingga menjadikan adanya bias dalam hasil-hasil penelitian terdahulu. Oleh karena itu, perlu adanya penelitian lanjutan dan pengujian kembali pengaruh insentif terhadap kinerja manajerial.

Penelitian ini bertujuan menguji kembali pengaruh insentif dan ukuran kinerja non finansial seperti pada Malinda, 2019 di level individu dosen perguruan tinggi. Dalam penelitian ini, objek pada penelitian ini adalah dosen pada salah satu universitas di Yogyakarta, sedangkan variabel penelitian ini adalah insentif dan ukuran kinerja non finansial. Berdasarkan latar belakang diatas, penulis mengambil penelitian berjudul **“Pengaruh Insentif dan Ukuran Kinerja Non Finansial terhadap Kinerja (Survei pada Universitas di Yogyakarta)”**.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka peneliti membatasi ruang lingkup permasalahan dengan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Penelitian fokus pada variabel insentif dan ukuran kinerja non finansial.
2. Insentif adalah alat untuk memotivasi karyawan supaya mengerahkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan seperti tunjangan dan reward (Hasibuan, 2010). Insentif yang dimaksud yaitu insentif sebagai dosen, insentif berinovasi, reward pengembangan karir dan lainnya yang berkaitan dengan pekerjaan sebagai dosen.
3. Ukuran kinerja non finansial adalah suatu ukuran yang digunakan perusahaan untuk menetapkan suatu strategi dalam menghadapi persaingan agar tujuan perusahaan tercapai (Kaplan, 2000). Ukuran kinerja non finansial dalam penelitian ini diadopsi dari penelitian Sholihin dan Pike (2010) yaitu pekerjaan & lingkungan serta indikatornya yaitu tingkat inisiatif, kinerja operasional, kinerja sosial, kinerja komunitas, kualitas kinerja layanan, hubungan dengan junior/ bawahan, hubungan dengan masyarakat, hubungan antar lembaga, hubungan dengan layanan tuntutan mahasiswa.
4. Kinerja merupakan indikator kecakapan manajer dalam melaksanakan kegiatan seperti perencanaan, tujuan perusahaan, supervisi, *staffing*, negosiasi dan representasi (Mahoney, 1963). Kinerja dalam penelitian ini

adalah kinerja dosen sebagai individu yang merupakan anggota organisasi perguruan tinggi dalam melaksanakan aktivitasnya.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja pada Universitas di Yogyakarta?
2. Apakah Ukuran Kinerja Non Finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja pada Universitas di Yogyakarta?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja pada Universitas di Yogyakarta.
2. Mengetahui pengaruh ukuran kinerja non finansial terhadap kinerja pada Universitas di Yogyakarta.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh berbagai pihak yaitu:

1. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi universitas dalam mengembangkan sumber daya manusia pada Universitas di Yogyakarta dan sebagai acuan bagi mahasiswa Universitas di Yogyakarta dalam melakukan penelitian selanjutnya.

2. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi atau perusahaan di DIY untuk meningkatkan kinerja perguruan tinggi.