

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan merupakan faktor yang berhubungan langsung dengan kemampuan dan kemajuan suatu masyarakat. Bahkan, pendidikan dapat membentuk pola pikir masyarakat ke arah yang lebih baik. Semakin tinggi tingkat pendidikan suatu masyarakat, maka semakin cepat dan terarah pula tingkat pembangunan nasional. Pendidikan telah disadari sebagai salah satu faktor penting bagi bangsa Indonesia untuk dapat bersaing di era global, peran lembaga pendidikan sebagai wadah bagi masyarakat untuk belajar agar dapat menguasai segala ilmu pengetahuan secara mendalam menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan pembangunan di masa depan.

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan dasar yang baik untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Tugas yang paling sulit adalah agar sebuah institusi pendidikan tinggi dapat dipercaya sebagai institusi yang berdedikasi pada pendidikan sumber daya manusia yang unggul. Untuk menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas, sumber daya yang tersedia di perguruan tinggi perlu dikelola secara menyeluruh dan profesional. Salah satu sumber daya yang perlu dikelola dengan baik dalam pendidikan tinggi adalah masalah keuangan (Ariani, 2016). Dalam konteks

ini, dana merupakan sumber daya yang sangat diperlukan bagi universitas untuk menjalankan kegiatan operasional sehari-hari. Universitas harus dapat memastikan ketersediaan dana untuk mendukung pelaksanaan Tri Dharma dan peningkatan kualitas universitas secara berkesinambungan.

Dilansir dari Kompas.com Caesaria (2022) mengatakan Perguruan tinggi swasta dan negeri yang bermunculan dapat dilihat dari pola pengeluaran pemerintah, terutama di Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemendikbud Ristek). Pengembangan atau bantuan untuk universitas swasta kurang dari enam persen dari anggaran. Pada saat yang sama, universitas negeri menerima sekitar 94 persen dari total anggaran. Dikotomi ini seharusnya tidak muncul mengingat PTN dan PTS memiliki tanggung jawab yang sama untuk meningkatkan partisipasi pendidikan tinggi.

Tantangan yang dihadapi PTS adalah memastikan bahwa proses pendidikan dikelola dengan baik. Selain itu, PTS saat ini mendidik 72% mahasiswa, sehingga lebih banyak perhatian perlu diberikan pada kualitas (Caesaria, 2022). Meningkatkan kualitas pendidikan bukanlah hal yang mudah karena tidak hanya menyangkut masalah teknis, tetapi juga menyangkut banyak hal yang kompleks yang berkaitan dengan perencanaan, pembiayaan, efisiensi dan efektivitas sistem pendidikan (Soegijapranata, 2018). Upaya PTS untuk meningkatkan sarana dan prasarana, kualitas dosen, kualitas lulusan harus didukung oleh pemerintah (Caesaria, 2022).

Organisasi diciptakan untuk mencapai tujuan organisasi tertentu. Kinerja organisasi menunjukkan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut melalui penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif (Ejere & Abasilim, 2013). Demikian pula dengan perguruan tinggi swasta, sebagai salah satu organisasi yang merupakan lembaga pendidikan tertinggi, harus memastikan hasil terbaik dalam mencapai tujuan pendidikan tinggi. Universitas harus dapat mengukur kinerja mereka dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitasnya.

Tabel 1. 1 Bentuk Perguruan Tinggi Swasta di NTB

Bentuk Perguruan Tinggi di NTB	Terakreditasi	Belum Terakreditasi	Tidak Terakreditasi	Total
Universitas	12	2		14
Institut		2	1	3
Sekolah Tinggi	17	9	2	28
Politeknik	1		1	2
Akademi	2	3		5
Akademi Komunitas			1	1
Total	32	16	5	53

Sumber: LLDikti Wilayah VIII

Terlihat pada tabel 1.1 bahwa kondisi akreditasi institusi PTS di wilayah LLDikti VIII di NTB berdasarkan data per Desember 2021, sebanyak 32 PTS terakreditasi atau sebesar 60%, sedangkan 16 PTS belum terakreditasi atau sebesar 30% dan 5 PTS tidak terakreditasi atau sebesar 9%.

Keberadaan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Nusa Tenggara Barat bertujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan layanan pendidikan tinggi. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan yang mengharuskan perguruan tinggi swasta (PTS) di NTB harus mulai menggali serta mengembangkan sumber daya dan strategi yang memberikan keunggulan kompetitif untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas. Dengan orientasi kewirausahaan yang kuat dan mampu berdaya saing biasanya memiliki kompetensi yang khas serta memiliki budaya organisasi inovatif yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi (Sedgh Bina, 2012).

Idealnya, setiap perguruan tinggi memiliki budaya organisasi, yang merupakan sistem nilai yang diciptakan oleh kesepakatan bersama dari semua pihak dalam perusahaan atau organisasi. Kesepakatan di sini adalah mengenai pandangan terhadap pekerjaan dan elemen-elemennya. Budaya organisasi yang kuat dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat menjadi alat bagi perusahaan untuk bersaing dengan para kompetitornya. Oleh karena itu, budaya yang kuat akan meningkatkan perilaku yang konsisten yang dapat menciptakan efektivitas organisasi, yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Sebaliknya, jika budaya organisasi tidak memberikan informasi yang positif tentang organisasi, maka akan berdampak pada buruknya kinerja organisasi karena budaya organisasi menginformasikan kepada karyawan tentang bagaimana mereka harus berperilaku. Budaya organisasi menjadi identitas organisasi yang

mempengaruhi cara orang bertindak dalam organisasi. Oleh karena itu, jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggotanya juga merupakan orang-orang yang baik dan berkualitas.

Erdem (2017) mengatakan Kurangnya pemahaman tentang peran budaya organisasi dalam meningkatkan manajemen dan kinerja institusi menghambat kemampuan untuk menjawab tantangan yang dihadapi pendidikan tinggi. Salleh *et al.*, (2011) juga mengatakan salah satu elemen yang memiliki hubungan kuat dengan kinerja adalah budaya organisasi

Hal penting lainnya adalah sumber daya manusia yang handal, untuk menghadapi tantangan baru, perlu adanya peningkatan potensi, keterampilan dan faktor-faktor lain yang melekat dalam diri manusia melalui pengembangan sumber daya manusia (Bagis *et al.*, 2020). Perguruan tinggi swasta (PTS) membutuhkan seorang yang dapat membawa organisasi untuk menjaga konsistensi dan mampu bersaing di dunia bisnis (Bagis *et al.*, 2020). Kemampuan manajemen atau kepemimpinan yang baik sangat diperlukan dalam menjalankan sebuah organisasi atau perusahaan. Pengetahuan dasar manajemen harus dipahami dan diterapkan dengan baik oleh para manajer agar sangat membantu mereka dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen yang baik adalah kunci dari kesejahteraan masyarakat yang terdiri dari beragam organisasi. Salah satu aspek kunci dari manajemen adalah bagaimana manajer dapat mengenali peran dan pentingnya pihak-pihak yang akan membantu dalam mencapai tujuan organisasi.

Sistem manajemen pendidikan tinggi telah menjadi subjek kerja sama antara kelompok-kelompok universitas di wilayah yang sama dengan fokus pada manajemen mutu/peningkatan kualitas. Manajemen pendidikan tinggi perlu dipertimbangkan dalam bentuk paradigma baru atau kerangka kerja manajemen baru. Tujuan dari bentuk tata kelola yang baru ini adalah peningkatan kualitas berkelanjutan yang menggabungkan prinsip-prinsip otonomi sebagai kekuatan pendorong untuk meningkatkan kedinamisan sistem, akuntabilitas untuk menjalankan otonomi secara bertanggung jawab, akreditasi untuk memastikan kualitas lulusan, dan evaluasi diri untuk memastikan bahwa pengambilan keputusan dalam perencanaan didasarkan pada data dan informasi empiris (Mulyono, 2018). Pavlov et al., (2017) menyatakan Untuk meningkatkan kinerja dengan mengadopsi sistem manajemen kinerja, maka diperlukan sistem manajemen kinerja yang sistematis, adil, cerdas, efektif, tepat dan memotivasi. Sistem manajemen kinerja membantu memberikan kontribusi yang efektif bagi keberhasilan organisasi, manajer dan karyawan (Rahardja, 2018). Manajer dan supervisor bersama semua karyawan akan menggunakan praktik manajemen kinerja sebagai alat untuk memberikan kontribusi terhadap penentuan bentuk dan tujuan organisasi baru yang dinamis.

Menurut Nursam (2017) Manfaat manajemen kinerja bagi para manajer meliputi: berusaha memperjelas ekspektasi kinerja dan perilaku, menawarkan kesempatan untuk waktu berkualitas, meningkatkan kinerja tim dan individu, mencari imbalan non-finansial bagi karyawan, membantu

karyawan yang berkinerja buruk, menggunakannya untuk pengembangan diri, mendukung kepemimpinan, proses motivasi dan pengembangan tim, serta mencari kerangka kerja untuk meninjau tingkat kinerja dan imbalan. Manfaat manajemen kinerja bagi karyawan secara individu adalah sebagai berikut: klarifikasi peran dan tujuan, dorongan dan dukungan terhadap kinerja, bantuan dalam hal keterampilan dan pengembangan kinerja, kesempatan untuk menggunakan waktu yang berkualitas, dasar pengukuran kinerja yang obyektif dan jujur, serta perumusan tujuan dan rencana untuk meningkatkan cara kerja yang dikelola dan dilakukan.

Menurut Costello (1994) Manajemen kinerja mendukung tujuan organisasi secara keseluruhan dengan mengaitkan pekerjaan setiap karyawan dan penyelia dengan keseluruhan misi unit kerjanya. Seberapa baik kita mengelola kinerja bawahan kita secara langsung memengaruhi kinerja tidak hanya pekerja individu dan unit kerjanya, tetapi juga kinerja organisasi secara keseluruhan. Ketika para pekerja memahami apa yang diharapkan dari mereka dan menerima dukungan yang mereka butuhkan untuk memberikan kontribusi yang efektif dan produktif kepada organisasi, rasa memiliki tujuan, harga diri, dan motivasi mereka akan meningkat. Oleh karena itu, manajemen kinerja membutuhkan kerja sama, saling pengertian dan komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan.

Ajaran Islam selalu menganjurkan umatnya untuk menertibkan segala sesuatu, karena bisa jadi kebenaran yang tidak ditertibkan akan mudah dihancurkan oleh kebatilan yang ditertibkan (Ma'ruf, 2015). Keberhasilan

perguruan tinggi swasta (PTS) yang menekankan pentingnya tercipta kesatuan dalam segala tindakan sehingga tercapai tujuan, sebenarnya telah dicontohkan di dalam al-Qur'an. Firman Allah dalam surat Ali imran ayat 103 menyatakan:

وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا ۗ وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ
 قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِّنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُم مِّنْهَا ۚ كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ
 آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ

Terjemahan: Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa jahiliah) bermusuhan-musuhan, maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu karena nikmat Allah, orang-orang yang bersaudara; dan kamu telah berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari padanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayatNya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk

Hadist riwayat Thabrani pun menyatakan “Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah dan tuntas). Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Manajer Terhadap Kinerja Organisasional Perguruan Tinggi Swasta Melalui Sistem Manajemen Kinerja Sebagai Variabel Intervening”**.

B. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja organisasional perguruan tinggi swasta meliputi budaya organisasi dan kompetensi manajer melalui sistem manajemen kinerja sebagai variabel intervening.

C. Rumusan Masalah Penelitian

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

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap sistem manajemen kinerja Perguruan Tinggi Swasta di NTB ?
2. Apakah Kompetensi Manajer berpengaruh terhadap sistem manajemen kinerja Perguruan Tinggi Swasta di NTB ?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasional Perguruan Tinggi Swasta di NTB ?
4. Apakah Kompetensi Manajer berpengaruh terhadap kinerja organisasional Perguruan Tinggi Swasta di NTB ?
5. Apakah Sistem Manajemen Kinerja berpengaruh terhadap kinerja organisasional Perguruan Tinggi Swasta di NTB ?
6. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasional melalui sistem manajemen kinerja Perguruan Tinggi Swasta di NTB ?

7. Apakah Kompetensi Manajer berpengaruh terhadap kinerja organisasional melalui sistem manajemen kinerja Perguruan Tinggi Swasta di NTB ?

D. Tujuan Penelitian

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

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap sistem manajemen kinerja Perguruan Tinggi Swasta di NTB.
2. Pengaruh kompetensi manajer terhadap sistem manajemen kinerja Perguruan Tinggi Swasta di NTB.
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasional Perguruan Tinggi Swasta di NTB.
4. Pengaruh kompetensi manajer terhadap kinerja organisasional Perguruan Tinggi Swasta di NTB.
5. Pengaruh sistem manajemen kinerja terhadap kinerja organisasional Perguruan Tinggi Swasta di NTB.
6. Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja organisasional melalui sistem manajemen kinerja Perguruan Tinggi Swasta di NTB.
7. Pengaruh Kompetensi manajer terhadap kinerja organisasi melalui sistem manajemen kinerja Perguruan Tinggi Swasta di NTB.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi penelitian selanjutnya. Hal ini berhubungan dengan masih terbatasnya penelitian dibidang sektor publik di Indonesia. Khususnya pada topik yang berkaitan dengan kinerja organisasional Perguruan Tinggi Swasta.

2. Manfaat Praktis

- a) Dapat menjadi bahan sumbangan pemikiran bagi Perguruan Tinggi Swasta dan sebagai masukan dalam mempertimbangkan, mengevaluasi dan mengukur sejauh mana kinerja Perguruan Tinggi Swasta guna untuk mencapai organisasi publik yang baik.
- b) Dapat memberikan kontribusi dalam rangka untuk mengembangkan teori, terutama yang berkaitan dengan budaya organisasi, kompetensi manajer, sistem manajemen kinerja terhadap kinerja organisasional Perguruan Tinggi Swasta.