

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dosen memiliki peranan, tugas, dan tanggung jawab dalam peningkatan kualitas manusia dalam kehidupan bangsa (Azhar, *et al.*, 2020). Upaya pencerdasan generasi muda memerlukan peranan pengajar, peranan dosen dalam perguruan tinggi merupakan suatu upaya dalam peningkatan kualitas pendidikan. Pengajaran dalam perguruan tinggi merupakan salah satu bentuk kinerja dosen dalam perguruan tinggi yang memiliki tuntutan tinggi (Azhar, *et al.*, 2020). Anggaraeni mengemukakan kinerja dosen merupakan tolak ukur kemajuan institusi yang berkontribusi dalam mencerdaskan hidup bangsa (Wahyudi, *et al.*, 2020).

Dosen mutlak dibutuhkan dalam menjalankan kegiatan tridharma yang menjadi kewajiban dosen dalam perguruan tinggi (Arisandi & Salamun, 2020). Dosen juga menjadi harapan dalam pengembangan ilmu dan teknologi yang mampu diterapkan dalam masyarakat (Arisandi & Salamun, 2020). Keberhasilan dalam perguruan tinggi juga ditentukan oleh akuntabilitas dosen dan kemampuan dosen dalam melakukan tugas di perguruan tinggi (Adhan, *et al.*, 2020). Sehingga, peranan dosen dalam perguruan tinggi memiliki dampak yang besar terhadap perguruan tinggi dan mahasiswanya, selain itu keberhasilan dosen dalam mendidik berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia yang akan dihasilkan.

Keberhasilan pendidikan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor secara kuantitas maupun kualitas, menurut Mocodompis sarana prasarana yang lengkap memicu pembelajaran yang efektif, dan kualitas kompetensi dosen diperlukan untuk capaian pembelajaran yang baik (Darwis, *et al.*, 2018), kecerdasan emosional, *servant leadership*, dan kepuasan kinerja (Filatrovi, *et al.*, 2018). Berhasilnya pendidikan diyakini menjadi salah satu faktor pengembangan negara, dan pendidikan individu menjadi sarana dalam penentuan masa karir dan mobilitas sosial menjadi salah satu faktor penting dalam pembangunan ekonomi negara (Azhar, *et al.*, 2020). Sehingga, kualitas kinerja dosen dalam perguruan tinggi memiliki dampak yang signifikan terhadap proses pembelajaran yang bermutu guna menghasilkan lulusan yang berprestasi dan penelitian yang berkualitas (Saputra, 2020).

Kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam mengerjakan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan dengan standar yang ditetapkan (Darwis, *et al.*, 2018). Wilson Bangun menyatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (Filatrovi, *et al.*, 2018). Namun, terdapat penelitian tentang rendahnya kinerja dosen seperti penelitian oleh Wahyudi yang menyatakan bahwa kontribusi kinerja dosen pada bidang pendidikan di LPPM tergolong rendah terhadap akreditasi dan pada kategori cukup pada bidang penelitian dalam kontribusinya terhadap akreditasi (Wahyudi, 2020). Pengetahuan dosen dalam pembelajaran yang diajarkan masih rendah dan tidak

sesuai dengan kualitas mengajar (Adhan, *et al.*, 2020). Penelitian di perguruan tinggi swasta Riau menyatakan jumlah rasio yang tidak seimbang antara dosen dan mahasiswa dapat mempengaruhi kualitas kinerja dosen (Manik & Syafrina, 2018). Sehingga, peningkatan kinerja dosen memerlukan aktivitas terencana dari perguruan tinggi, pembenahan dan pengembangan budaya mutu agar mampu bersaing dengan perguruan tinggi lain, serta mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas (Setiawan, *et al.*, 2020). Peningkatan kinerja dosen juga dipicu beberapa hal, seperti budaya dalam organisasi berupa motivasi yang tinggi, kompetensi yang memadai, kepemimpinan yang baik, dan lingkungan kerja yang mendukung dosen (Setiawan, *et al.*, 2020). Dalam penelitian menyatakan bahwa budaya menjadi salah satu faktor kuat yang dapat mempengaruhi sikap pengajar selain itu, budaya yang kuat mampu meningkatkan penerapan nilai-nilai pengajaran dalam perguruan tinggi (Al Ihsan, *et al.*, 2021). Penerapan nilai-nilai budaya dalam berorganisasi dapat dilakukan dengan penerapan SPM atau Sistem Pengendalian Manajemen dalam perguruan tinggi guna mengoptimalkan kinerja dosen. Sesuai dengan firman Allah dalam Al-quran dan sunnah pada surah At-tawbah ayat 105 yang berbunyi:

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

Artinya: “ Dan katakanlah: “ Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang maha mengetahui akan yang

ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Q.S At-taubah: 105)

Surat at-taubah mentafsirkan tentang pekerjaan dan perbuatan manusia selama di dunia serta seluruh perbuatan akan dipertanggung jawabkan di akhirat kelak. Allah SWT berkata kepada umatnya perintah dalam bekerja yang mampu memberikan manfaat terhadap orang lain yang akan dipertanggung jawabkan diakhirat kelak. Serta sunnah dalma hadist yang diriwayatkan oleh HR. Thabrani, berbunyi:

مَنْ أَمْسَى كَأَلَا مِنْ عَمَلٍ يَدِيهِ أَمْسَى مَغْفُورًا لَهُ

Artinya: “Barang siapa yang di waktu sore merasa capek (lelah) lantaran pekerjaan kedua tangannya (mencari nafkah) maka di saat itu diampuni dosa baginya.” (HR. Thabrani).

Tafsiran oleh Thabrani dalam hadist ini mengatakan bahwa pengampunan doa yang tidak dapat ditebus melalui shalat maupun perbuatan baik lainnya dapat ditebus melalui kesusah payahan dalam mencari nafkah atau bekerja.

Sesuai dengan penafsiran ayat dan hadist, perintah dalam bekerja merupakan salah satu upaya dalam mencari nafkah dan sebagai mediasi dalam berbuat baik. Penelitian ini menerapkan *Goal setting theory* sebagai *Grand Theory* dalam penelitian. Menurut peraturan perundang-undangan no.4 tahun 2014 tentang penyelenggaraan pendidikan tinggi dan pengelolaan perguruan tinggi, pengimplementasian sistem pengendalian manajemen perlu untuk diterapkan guna mencapai tujuan yang diharapkan dalam suatu kegiatan sesuai dengan *Goal setting*

*theory. Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mengemukakan tentang pentingnya tujuan dalam suatu kegiatan (Locke & Latham, 2019).

Peneliti terdahulu Hall, Merchant, dan Stede menyatakan secara eksplisit dalam literatur terbarunya bahwa SPM berpengaruh terhadap kinerja individu dan dapat mempengaruhi hasil kinerja dalam suatu organisasi atau aspek-aspek usaha (Su, *et al.*, 2022). Sistem Pengendalian Manajemen merupakan sistem yang harus diterapkan dalam berbagai bidang pekerjaan. Laoli dan Ndraha (2022) mendefinisikan Sistem Pengendalian Manajemen (SPM) adalah alat organisasi untuk menunjang kinerja optimal dalam organisasi. Anthony dan Govindrajan mengemukakan sistem pengendalian manajemen adalah suatu alat dari alat-alat lainnya untuk mengimplementasikan strategi dan berfungsi untuk memotivasi anggota dalam organisasi untuk mencapai tujuan (Yustien & Herawaty, 2022). Rukmana (Laoli & Ndraha, 2022) menyatakan sistem pengendalian manajemen berguna untuk mengontrol semua proses kegiatan organisasi, termasuk kontrol atas semua sumber daya yang digunakan oleh manusia, alat, dan teknologi serta hasil yang diperoleh organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat berjalan dengan lancar.

Studi empiris di suatu puskesmas menyatakan bahwa sistem pengendalian manajemen (SPM) yang efektif dan efisien berarti sistem pengendalian yang dapat diandalkan, akurat dalam penyajian informasi dan *ontime* dalam mengerjakan tugas (Yustien & Herawaty, 2022). Asiah dan Sabaruddinsah (2021) menyatakan dalam penelitiannya di pemerintah daerah bahwa sistem pengendalian manajemen mampu

memotivasi karyawan dalam melakukan tindakan-tindakan positif yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sistem pengendalian manajemen (SPM) menjadi hal penting dalam organisasi, agar tujuan organisasi yang dikelola dapat terwujud dan akan menjadi pedoman agar hasil akhir dapat tercapai dengan efektif dan efisien (Yustien & Herawaty, 2022). Untuk menentukan keberhasilan dan pengembangan yang berkelanjutan, maka organisasi dalam berbagai bidang saat ini harus memiliki sistem yang baik dan tenaga kerja yang berkualitas, sistem yang baik salah satunya adalah sistem pengendalian manajemen yang optimal (Laoli & Ndraha, 2022). Sehingga dapat disimpulkan, sistem pengendalian manajemen merupakan alat atau sistem yang digunakan dalam organisasi untuk mengontrol seluruh aktivitas yang dilakukan oleh seluruh bagian dalam organisasi guna mencapai tujuan yang diharapkan secara optimal.

Dalam praktiknya sistem pengendalian manajemen sumber daya manusia memiliki tiga jenis kontrol yaitu pengendalian perilaku, pengendalian keluaran, dan pengendalian masukan (Su, *et al.*, 2022). Kontrol merupakan proses motivasi, pengarahan perhatian untuk mendorong anggota dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan (Songini, *et al.*, 2018). Banyaknya penelitian tentang kinerja yang dipengaruhi oleh SPM dalam bidang usaha maupun kesehatan mendorong dalam melakukan penelitian tentang pengaruh pengendalian masukan maupun pengendalian keluaran terhadap kinerja individu (dosen) dalam sektor pendidikan, penelitian ini dilakukan di perguruan tinggi yang berada di Kota Yogyakarta.

Penelitian sebelumnya menyatakan pengendalian masukan meliputi pemilihan staf, perekrutan, pelatihan, dan dapat digunakan untuk mengontrol tingkat dan variasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka, sedangkan pengendalian keluaran merupakan hasil kinerja seseorang dalam organisasi (Su, *et al.*, 2022).

Terdapat inkonsistensi penelitian terdahulu seperti menurut Sophia *et al.*, (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pengendalian keluaran berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan pengendalian masukan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja individu. Namun Falk & Koesfeld, Prendergast, Shalley *et al.*, menyatakan bahwa pengendalian (*control*) tidak selalu dianggap sebagai suatu sinyal negatif (Su, *et al.*, 2022). Menurut Cherrington (2022) dalam menyatakan kinerja menunjukkan capaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu kerja. Indriyani, Lee dan Hui, Karatepe dan Sokmen, serta Nugroho menyatakan konflik pekerjaan dan keluarga memiliki dampak negatif signifikan terhadap kinerja individu (Riana, *et al.*, 2022). Diener, Thapa, Tay, Lee dan Kim menyatakan sikap dan perilaku positif individu dalam organisasi memiliki peran penting dalam kinerja perusahaan (Luu Dung Tien, 2020). Penelitian lain menyatakan penggunaan SPM berpengaruh terhadap anggota tim dalam pengembangan produk (Biswas, *et al.*, 2022). Kompleksitas inovasi atau pengembangan produk atau jasa menjadikan SPM tidak efektif bagi inividu dalam berinovasi (Lill, *et al.*, 2020). Jumlah kontrol yang digunakan dalam SPM

berpengaruh positif terhadap ROE dalam penelitiannya yang dilakukan di jalanan, Pelabuhan, bandara, infrastruktur perkotaan, rel kereta api, dan usaha PPP listrik di India (Mony & Ramachandran, 2021). Beberapa pernyataan peneliti tersebut menyebabkan terjadinya inkonsistensi penelitian dalam penerapan SPM dalam beberapa sektor.

Pertimbangan peran stres sebagai pemoderasi yang mempengaruhi kinerja individu, menurut Su dkk. (Su, *et al.*, 2022) penentuan dan pengklasifikasian tugas karyawan dengan pengawasan langsung berkontribusi atas pengurangan ambiguitas dan ketidakpastian karyawan dalam tugasnya dan berdampak dalam ketidakcenderungan dalam merasa stres. Stres kerja dapat mempengaruhi tingkat keseimbangan dalam kehidupan kerja dan kepuasan dalam bekerja (Sandoval-Reyes, *et al.*, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat memberikan pengaruh dalam pengendalian manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja individu.

Studi empiris di Jawa Timur menyatakan terdapat hubungan antara stres kerja dengan sikap *caring*, dimana seseorang tidak memberikan sikap *caring* secara optimal akan mengalami stres pada tingkatan yang sedang hingga berat (Dewi, *et al.*, 2019). Stres kerja disebabkan adanya perasaan paksaan atau tekanan yang dihadapi karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Paschalia, *et al.*, 2022). Menurut Saputra *et al.*, stres kerja merupakan suatu kondisi yang berhubungan dengan faktor-faktor pekerjaan yang berpengaruh dan merubah kondisi psikologis

atau fisiologis individu (Sulaiman, *et al.*, 2021). Wijaya dkk. mengemukakan stres kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kualitas hidup secara signifikan (Paschalia, *et al.*, 2022). Paparan stres psikologis di tempat kerja memicu masalah kesehatan fisik dan mental di kalangan para pekerja (Watanabe, *et al.*, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi pengendalian manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja individu.

Standar manajemen menjadi salah satu pemicu utama stres karena menyebabkan tuntutan, kontrol, dukungan, hubungan, peran, dan perubahan organisasi, dalam penelitian para peneliti meneliti bahwa ritme tidur/insomnia/sirkadian diselidiki karena diduga berhubungan dengan stres kerja, penelitian hubungan antara reaktivitas tidur, stres terkait pekerjaan, dan disfungsi subjektif menunjukkan, reaktivitas tidur secara signifikan mempengaruhi disfungsi kognitif subjektif secara langsung dan tidak langsung melalui stresor pekerjaan dan respon stres (Watanabe, *et al.*, 2023). Pengaruh kontrol terhadap kinerja yang bersikap memaksa dapat menimbulkan stres yang dapat berpengaruh terhadap kinerja individu. Stres terjadi karena tekanan yang dihadapi karyawan terhadap pekerjaannya (Paschalia, *et al.*, 2022).

Penelitian ini mereplikasi penelitian terdahulu oleh (Su, *et al.*, 2022) dengan mengadopsi hasil penelitian, mengeliminasi beberapa variabel serta memasukkan variabel yang disarankan oleh peneliti terdahulu yaitu stres kerja sebagai variabel moderasi yang dapat berpotensi dalam mempengaruhi hasil kinerja individu

(dosen). Penelitian ini menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel moderasi untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja individu (dosen) melalui pengendalian masukan dan pengendalian keluaran. Menurut (Watanabe, *et al.*, 2023) paparan stressor pekerjaan menimbulkan penurunan dalam kesehatan dan hasil kinerja individu, serta stres dapat terjadi akibat faktor individu maupun perilaku. Pengendalian masukan dan pengendalian keluaran sebagai variabel independen. Sedangkan kinerja dosen merupakan variabel dependen dalam penelitian ini.

Banyaknya penelitian tentang pengaruh SPM terhadap kinerja individu maupun organisasi telah dilakukan di pemerintah dan organisasi, namun penelitian ini mengukur kinerja individu pada sektor pendidikan khususnya kinerja dosen pada tingkat perguruan tinggi guna meningkatkan kinerja yang dihasilkan dosen untuk keefektifitasan pengajaran yang dilakukan untuk para mahasiswa, sehingga mampu meningkatkan pemahaman materi yang disampaikan dan menghasilkan lulusan yang berkualitas.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pokok-pokok masalah yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini diantaranya:

1. Apakah Pengendalian masukan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen?

2. Apakah Pengendalian keluaran berpengaruh positif terhadap kinerja dosen?
3. Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dosen?
4. Apakah stres kerja memoderasi hubungan antara pengendalian masukan dan kinerja dosen?
5. Apakah stres kerja memoderasi hubungan antara pengendalian keluaran dan kinerja dosen?

### **C. Tujuan Penelitian**

Menurut rumusan masalah yang telah di paparkan, maka tujuan dari penelitian ini diantaranya:

1. Untuk menguji secara empiris apakah Pengendalian Masukan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.
2. Untuk menguji secara empiris apakah Pengendalian keluaran berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.
3. Untuk menguji secara empiris apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.
4. Untuk menguji secara empiris apakah stres kerja memoderasi hubungan antara pengendalian masukan dan kinerja dosen.
5. Untuk menguji secara empiris apakah stres kerja memoderasi hubungan antara pengendalian keluaran dan kinerja dosen.

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan dampak positif secara teori, literatur, dan praktik untuk masyarakat. Beberapa manfaat dari penelitian ini diantaranya:

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam perkembangan teori SPM terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam Akuntansi Manajemen (AM) di perguruan tinggi.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **Bagi Perguruan Tinggi**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perguruan tinggi dalam memperbaiki Pengendalian Masukan maupun Pengendalian keluaran terhadap segenap pekerjaannya dalam perguruan tinggi khususnya dosen serta pengelolaan stres yang lebih baik terhadap dosen guna meningkatkan kinerja yang mempengaruhi perguruan tinggi.