

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Kinerja dosen merupakan komponen terpenting dalam sistem pendidikan (Jufrizen et al., 2020). Menurut Nurasiah (2017) dosen mempunyai peran, tugas, dan tanggung jawab dalam meningkatkan kualitas manusia dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Yustinus Sanda et al. (2022) mengemukakan bahwa dalam lembaga pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan adalah satu kesatuan yang penting serta tidak dapat dipisahkan.

Bagi sebuah perguruan tinggi, kinerja dosen secara keseluruhan sangat berpengaruh terhadap banyak bidang, tidak terkecuali akreditasi dan mutu penyelenggaraan pendidikan (W. Wahyudi, 2020). Sebagai contoh, baiknya kinerja pengajaran dosen dapat mempengaruhi emosi peserta didik, secara tidak langsung para mahasiswa akan menjadi media promosi yang baik bagi institusi pendidikan (W. Wahyudi, 2020).

Menurut Putriani dan Hudaidah (2021) saat ini, sistem pendidikan tinggi di Indonesia menghadapi berbagai permasalahan yang membuatnya tertinggal jika dibandingkan dengan perguruan tinggi di negara-negara berkembang lainnya. Salah satu permasalahan yang dapat terlihat pada penelitian Maharsi Petrus (2011) bahwa kinerja pengajaran dosen jurusan akuntansi Politeknik Negeri Semarang mengalami stagnasi dan bahkan mengalami penurunan yang signifikan. Dengan adanya kinerja dosen yang

menurun secara tidak langsung hal ini dapat menghambat visi Indonesia emas 2045 yang sedang ditekankan saat ini (Demelzha, 2023).

Penelitian oleh Sofyani (2019) yang menyatakan bahwa SPKD (Sistem Pengukuran Kinerja untuk Dosen) tidak selalu mampu mendorong kinerja dosen. Hal ini dikarenakan kebijakan SPKD lebih dilihat oleh para dosen sebagai kebijakan administrasi yang harus dipenuhi sebagai suatu motivasi dan komitmen untuk berkinerja. Mereka juga menyimpulkan bahwa banyak dosen yang merasa SPKD yang dijalankan justru memunculkan ambiguitas peran dosen yang merasa SPKD yang dijalankan justru menghambat para dosen dalam menjalankan tugasnya.

Berkaitan dengan pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja yang sebagaimana sudah tercantum di dalam Al-Qur'an Surah Ar-Ra'd ayat 11 yang berbunyi :

لَهُ مَعْقِبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Yang berarti “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

Penafsiran mengenai surat Ar-Ra'd ayat 11 ini menurut Tafsir Al-Muyassar (Kementerian Agama Saudi Arabia) adalah Allah memiliki malaikat yang datang secara bergantian kepada manusia, baik dari depan maupun dari

belakangnya, yang menjaganya dari perintah Allah dan menghitung apa-apa yang berasal darinya; kebaikan maupun keburukan. Sesungguhnya Allah tidak merubah nikmat yang telah Dia berikan kepada suatu kaum, kecuali apabila mereka sendiri yang merubah apa yang Dia perintahkan kepada mereka, lalu mereka berbuat maksiat kepadaNya. Dan apabila Allah ingin menimpakan malapetaka kepada suatu kelompok, maka tidak ada jalan untuk menghindarinya, dan tidak ada penolong bagi mereka selain Allah yang menangani urusan mereka, yang akan mendatangkan apa-apa yang mereka cintai dan menolak dari mereka apa-apa yang tidak mereka sukai.

Sejalan dengan H.R. Al-Bukhari yang berbunyi :

مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ

Yang berarti “Tidak ada seseorang yang memakan satu makanan pun yang lebih baik dari makanan hasil usaha tangannya (bekerja) sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Allah Daud as. memakan makanan dari hasil usahanya sendiri.” (H.R. Al-Bukhari)

Hadits ini menekankan nilai dan keutamaan dari usaha keras dan kerja keras. Pesan tersiratnya, makanan yang diperoleh melalui usaha dan kerja keras lebih baik dibandingkan makanan yang diberikan atau diperoleh dengan mudah tanpa usaha. Hal ini mencerminkan usaha dan kerja keras dalam kehidupan seseorang. Keteladanan Nabi Daud AS yang disebutkan dalam hadits tersebut menunjukkan betapa pentingnya keteladanan yang diberikan oleh para pemuka atau tokoh agama. Bahkan seorang Nabi, dalam hal ini Nabi Daud AS ikut terlibat dalam bekerja keras untuk mencari makan. Beliau adalah teladan bagi

semua orang akan nilai usaha dan kerja keras sebagai bagian dari kehidupan yang baik dan benar. Maka hadits ini mengajarkan bahwa kerja keras, ketekunan, dan kemandirian dalam mencari nafkah merupakan nilai-nilai yang sangat dihargai dalam islam dan dianggap lebih baik.

Dalam proses mencapai peranan yang berpengaruh dalam upaya pembentukan watak bangsa, pendidik dan tenaga kependidikan menggunakan cara melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai pendidikan (Yustinus Sanda et al., 2022). Dijelaskan kembali oleh Al Kadri dan Widiawati (2020) dalam menjalankan tugasnya dibidang pendidikan, maka pendidik dan tenaga kependidikan merupakan kunci utama dalam pendidikan yang berpengaruh terhadap proses pendidikan yang harus mampu memberikan kinerja yang terbaik agar proses pendidikan berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Pengelolaan perguruan tinggi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional selain peran dosen yang strategis dalam peningkatan mutu pendidikan dan mutu penyelenggaraan perguruan tinggi juga ditentukan dan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor kepemimpinan, komitmen organisasi dan tata kelola, serta kinerja dosen itu sendiri dalam melaksanakan tridharmanya (Affandi et al., 2021). Yusaini dan Utama (2020) menjelaskan bahwa produktivitas kinerja dosen dipengaruhi oleh banyak hal, antara lain; motivasi berkuasa dan motivasi kerja, rasa tanggung jawab, suasana menghargai, dan suasana akademik.

Menurut Herawati dan Rinofah (2019) kinerja dosen tidak hanya berpengaruh terhadap kualitas perguruan tinggi saja, namun juga berpengaruh pada perkembangan karir akademis dosen. Yustinus Sanda et al. (2022) mengemukakan dalam jurnalnya yaitu, standar minimal pendidik dan tenaga kependidikan pada perguruan tinggi negeri (PTN) maupun perguruan tinggi swasta (PTS) di Indonesia diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 03 Tahun 2022 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SNPT) Bagian Keenam Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan.

Seorang tenaga kependidikan yang kompeten sangat dibutuhkan oleh perguruan tinggi untuk menunjang keberhasilan perguruan tinggi tersebut. Perguruan tinggi tidak dapat berfungsi secara optimal apabila tidak didukung oleh ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional (Yustinus Sanda et al., 2022). Sejalan dengan Mukhlisoh (2018) bahwa manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang baik merupakan hal yang sangat penting untuk mendapatkan serta mewujudkan pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas, memiliki kemampuan, dan profesionalisme dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi.

Sesuai dengan perundang-undangan nomor 139 tahun 2014 pasal 1 ayat 2 yang berbunyi 'Organisasi perguruan tinggi merupakan wadah yang mengatur pembagian tugas, fungsi, wewenang, tanggung jawab, dan hubungan kerja setiap unit kerja di lingkungan perguruan tinggi'. Oleh karena itu, disinilah

peran sistem pengendalian manajemen sangat penting untuk menjalankan fungsi dan tujuan suatu organisasi. Sistem pengendalian manajemen atau *Management Control System* (MCS) dapat mempengaruhi kinerja serta kepuasan melalui pemberdayaan psikologis. MCS merupakan prosedur yang mengandalkan informasi untuk menjaga fokus peserta dalam kegiatan organisasi seperti perencanaan, pemantauan, dan pelaporan (Kompyurini, 2019). MCS dikatakan baik jika dapat membantu proses pembuatan keputusan serta memberi motivasi ke setiap individu dalam organisasi (Laoli dan Ndraha, 2022).

Sistem pengendalian manajemen juga merupakan proses agar meraih tujuan organisasi dengan melalui tahapan berupa perencanaan, koordinasi, komunikasi, evaluasi, memberi keputusan, dan memberi pengaruh kepada bawahan (I. Wahyudi et al., 2021). Penelitian ini berkontribusi terhadap perkembangan teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) yang sejauh ini masih jarang diuji dalam, konteks studi di sektor public (universitas), khususnya di negara berkembang seperti Indonesia (Sofyani, 2019). Berkembangnya dunia dan globalisasi yang semakin berpengaruh menuntut perguruan tinggi untuk menambah keunggulan bersaing agar dapat bersaing dengan perguruan tinggi lainnya yang hasilnya akan dilihat di perankingan baik dalam negeri, maupun luar negeri (Sofyani, 2019).

Terdapat inkonsistensi penelitian terdahulu seperti pada penelitian Latif (2018) yaitu rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Bayu Putra, R., dan Fitri, H (2021) menyatakan bahwa pengendalian perilaku memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Namun, pada penelitian Lotulong dan Uhing (2018) yang menyatakan bahwa penyeleksian berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Bri Cabang Tondano. Penelitian berbeda dilakukan oleh Trisnanda (2015) bahwa sistem pengendalian manajemen berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Beberapa pernyataan peneliti tersebut menyebabkan terjadinya inkonsistensi penelitian dalam penerapan MCS dalam beberapa sektor.

Kinerja dosen bergantung pada rendahnya stres maupun sebaliknya, munculnya masalah-masalah dalam diri tenaga kerja yang tidak puas dengan hasil kerjanya (Pradana, 2019). Diperkuat oleh pernyataan Fauzan (2022) bahwa kinerja merupakan capaian pekerjaan yang dihasilkan oleh seseorang berdasarkan persyaratan dan analisis pekerjaan (*job requirement*). Stres kerja dapat diartikan ketika keadaan yang muncul dari beban pekerjaan yang mengakibatkan pegawai merasa kesulitan dalam menyelesaikan segala bentuk dan kewajibannya (Yunardi dan Ie, 2023). Pemberian tekanan tinggi yang mempengaruhi pikiran seseorang menjadi berperilaku emosi saat bekerja juga sebagai pengertian stres kerja (Yunardi dan Ie, 2023). Frey (2018) menyatakan bahwa kondisi dimana seorang tersebut mendapat tekanan didalam pekerjaan dan lingkungan kerjanya yang membuat orang tersebut merespon secara

negative serta akan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya merupakan pengertian dari stres kerja.

Maswar et al., (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya stres kerja yang dialami mempengaruhi kinerja karyawan secara maksimal, dampak stres kerja terhadap karyawan dapat dilihat dalam pencapaian target, frustrasi, emosi karena ada persaingan, perasaan yang diperlakukan secara tidak adil, tetapi itu tidak mengganggu karyawan dalam mencapai hasil yang baik. Dalam pencapaian hasil untuk mendapat kinerja yang bagus tentunya terdapat beberapa komponen yang harus dilewati, seperti perekrutan, penyeleksian, dan pelatihan (Su et al., 2022).

Meskipun banyak penelitian yang telah dilakukan mengenai kinerja dosen, namun masih terdapat kekurangan penelitian untuk peneliti selanjutnya yang dimana penelitian sebelumnya hanya meneliti pengaruh langsung sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja. Sementara menurut Snell (1992), pengendalian masukan berkaitan dengan seleksi sumber daya manusia, perekrutan, dan pelatihan. Pengendalian perilaku berfokus pada pengamatan tindakan yang berkesinambungan dari karyawan dan pengaturan metode penyelesaian tugas. Sementara itu, pengendalian keluaran berfokus pada pencapaian hasil. Akan tetapi, pada penelitian ini peneliti hanya mengambil dua variabel untuk memberikan fokus pada pertanyaan penelitian yang baru.

Penelitian sebelumnya dilakukan dengan langsung menguji keseluruhannya, namun akan lebih baik jika pengujian antara ketiga jenis kontrol ini diteliti secara terpisah agar memungkinkan peneliti mengidentifikasi dimensi dalam sistem pengendalian manajemen (SPM). Selain itu, pada umumnya penelitian semacam ini dilakukan pada organisasi, akan tetapi kali ini peneliti melaksanakan penelitian ini di perguruan tinggi. Penelitian ini mengadopsi pada penelitian terdahulu Su et al., (2022) dan mengeliminasi beberapa variabel dan menggunakan variabel yang disarankan sebagai variabel pemoderasi, yaitu stres kerja.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengendalian Masukan dan Pengendalian perilaku terhadap Kinerja Dosen dengan Stres Kerja sebagai Variabel Pemoderasi”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pokok permasalahan yang berhasil diidentifikasi, maka dapat dirumuskan masalah yang akan dikaji oleh peneliti, sebagai berikut :

1. Apakah pengendalian masukan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen?
2. Apakah pengendalian perilaku 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 perilaku dan kinerja dosen?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan di atas, maka tujuan peneliti dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh pengendalian masukan terhadap kinerja dosen.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh pengendalian perilaku terhadap kinerja dosen.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh stres kerja 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 perilaku dan kinerja dosen.

### **D. Manfaat Penelitian**

Maksud dari dibuatnya penelitian ini adalah untuk memberikan manfaat. Baik secara literatur, teori, maupun praktik untuk berbagai kalangan. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Literatur

Manfaat literatur dari penelitian ini adalah dapat memperluas pengetahuan tentang pengaplikasian pengendalian masukan dan pengendalian perilaku terhadap kinerja dosen dengan stres kerja sebagai variabel moderasi di universitas yang ada di Yogyakarta.

## 2. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu akuntansi sebagai referensi yang dapat memberikan informasi teoritis mengenai pengaruh pengendalian masukan dan pengendalian perilaku terhadap kinerja dosen dengan stres kerja sebagai variabel moderasi di universitas yang ada di Yogyakarta dengan menggunakan pengembangan *goal setting theory*.

## 3. Manfaat praktik

Manfaat praktik dari penelitian ini adalah :

### a. Bagi Perguruan Tinggi

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini agar dapat meninjau kualitas kinerja dosen guna menunjang keberhasilan perguruan tinggi tersebut.

### b. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, peneliti dapat mengetahui tentang pengaruh pengendalian masukan dan pengendalian perilaku

terhadap kinerja dosen dengan stres kerja sebagai variabel pemoderasi.