

Bab I **PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang

Jumlah pendapatan yang dapat diperoleh suatu organisasi menjadi sangat penting karena mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi tersebut, begitu juga jumlah pendapatan menjadi penting bagi perguruan tinggi swasta di Bandarlampung selain mempengaruhi kelangsungan hidup perguruan tinggi juga mempengaruhi kelancaran pelaksanaan perencanaan program perguruan tinggi yang memerlukan pendanaan tidak sedikit. Pendapatan dari perguruan tinggi swasta sangat tergantung dari jumlah mahasiswanya, semakin banyak mahasiswa yang diperoleh maka semakin besar juga jumlah pendapatan yang dapat dikumpulkan.

Dengan jumlah pendapatan ideal sesuai dengan target yang diharapkan maka ketersediaan dana untuk merealisasikan perencanaan program perguruan tinggi swasta dalam rangka meningkatkan kualitas perguruan tinggi menjadi sangat baik. Selanjutnya diharapkan *output* yang dihasilkan dari kelulusan perguruan tinggi swasta dapat menciptakan sumber daya manusia berkualitas. Hasil kelulusan perguruan tinggi swasta yang berkualitas dapat mengambil peran yang penting dalam pembangunan nasional, tidak terkecuali dibidang akuntansi.

Mengingat pentingnya pendapatan bagi perguruan tinggi swasta maka upaya untuk meningkatkan jumlah mahasiswa dengan berbagai strategi masing-masing perguruan tinggi swasta terus diupayakan terus menerus. Pengelolaan perguruan tinggi swasta yang berkualitas tidak terlepas dari jumlah dan kualitas

dosen sebagai pengajarnya. Dosen akuntansi (akuntan pendidik) bagian yang sangat penting bagi perguruan tinggi swasta yang membuka program akuntansi dalam menjaga dan meningkatkan jumlah mahasiswa akuntansi, artinya jumlah pendapatan perguruan tinggi swasta secara keseluruhan juga dipengaruhi oleh jumlah pendapatan dari mahasiswa akuntansi. Dengan demikian upaya perguruan tinggi swasta dalam meningkatkan kinerja dosen akuntansi harus dilakukan secara terus menerus apalagi dosen mempunyai peran yang sangat penting dalam melahirkan dan mencetak sumber daya manusia berkualitas.

Perguruan tinggi merupakan bagian dari komponen terpenting dalam menghasilkan sumber daya manusia berkualitas. Secara nasional bangsa Indonesia masih banyak mengalami masalah terhadap sumber daya manusia yang berkualitas, sampai-sampai pernyataan yang sangat mengejutkan datang dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menteri PAN dan RB) Azwar Abubakar seperti yang diberitakan Tribun Lampung 2 Maret 2012 menyatakan bahwa dari 4,7 juta Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia sangat sedikit yang memiliki kompetensi yang sesuai standar yaitu hanya sekitar 5%, artinya PNS yang berkemampuan baik sesuai dengan bidangnya masih sangat minim dan sangat memprihatinkan.

Pengelolaan perguruan tinggi sebagai pencetak sumber daya manusia berkualitas tidak lepas dari kualitas dosen yang profesional. Pekerjaan selaku dosen yang dilakukan secara profesional menjadi efisien dan efektif, hal ini sangat dibutuhkan bagi perguruan tinggi swasta selain berkaitan dengan output yang dihasilkan yaitu sumber daya manusia berkualitas khususnya jurusan

akuntansi juga menghadapi persaingan diantara perguruan tinggi swasta utamanya yang membuka program dan jurusan akuntansi.

Dosen yang profesional diharapkan memiliki kinerja yang tinggi yang dapat memuaskan semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*), yaitu mahasiswa, orang tua, dan masyarakat dalam arti luas. Siegel, 'et.al" (1997) dalam Widyastuti (2003) mengatakan proses sosialisasi profesionalisme mempunyai efek yang penting dalam motivasi kerja, saat ini para akademisi akuntan telah memfokuskan pada sifat konflik, ketidakpuasan kerja, dan *turnover* akuntan.

Schwitzer (1990), Suddem (1993), Hanno dan Tunner (1996) dalam Widyastuti (2003) hasil penelitiannya menyoroti akuntan pengajar mutlak diperlukan atas penguasaan dan pelaksanaan tiga hal; *knowledge, skill, dan character*, dengan demikian dosen akuntansi menjadi profesional. Selanjutnya dikatakan dosen yang tidak professional cenderung akan menghasilkan akuntan yang tidak professional. Oleh karena itu dosen akuntansi menjadi unik karena selain bertugas mengajar disisi lain sebagai pencetak calon profesional. Keunikan pada dosen akuntansi ini juga yang sangat mungkin menimbulkan perbedaan-perbedaan atas motivasi dalam profesinya. Hasil penelitian Street dan Ashton (1991) dalam Widyastuti (2003) tentang tingkat profesionalisme dosen akuntansi menitik beratkan pada motivasi yang disebabkan lingkungan kerjanya dalam pembentukan profesionalisme pendidik bidang akuntansi.

Kepuasan kerja bagi seorang karyawan dalam hal ini dosen akuntansi (akuntan pendidik) menjadi sangat penting bagi organisasi perguruan tinggi swasta, karena menurut Larkin (1990) kepuasan kerja dapat dijadikan untuk

mengukur kinerja, hal lainnya adalah kemampuan, komitmen profesional, motivasi. Sekalipun penelitian Larkin (1990) ditujukan menurut untuk mengukur kinerja auditor tetapi bisa diambil persamaan bahwa kepuasan kerja bisa dijadikan salah satu unsur untuk mengukur kinerja. Temuan ini diperkuat oleh Lawler dan Porter (1976) dimana kepuasan kerja itu penting karena ada dua alasan yaitu adanya korelasi yang kuat antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran dan *turnover*. Begitu pentingnya kepuasan kerja juga digambarkan oleh Wilson (1996) yang mengatakan bahwa pegawai yang puas memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi, mau membantu rekan kerja, serta memiliki keinginan yang lebih tinggi untuk melaporkan perilaku yang tidak etis.

Berpedoman pada teori dan hasil penelitian terdahulu oleh Larkin (1990), Lawler dan Porter (1976), Wilson (1996) bahwa kepuasan kerja menjadi sangat penting dalam menjaga kinerja pegawai maka ada kemungkinan rendahnya kinerja dosen akuntansi (akuntan pendidik) pada perguruan tinggi swasta di Bandarlampung disebabkan oleh ketidakpuasan dosen akuntansi (akuntan pendidik). Lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel 1 mengenai realisasi karya ilmiah dan tabel 2 mengenai rata-rata kehadiran dosen akuntansi. Pada tabel 1 memperlihatkan masih rendahnya kinerja dosen akuntansi dan pada tabel 2 menunjukkan gejala ketidakpuasan dosen akuntansi (akuntan pendidik).

Tabel 1.1. Jumlah Karya Ilmiah (KI) Dosen Akuntansi Bandar Lampung

NO	NAMA PERGURUAN TINGGI	JUMLAH DOSEN AKT	TAR GET	REALISASI KI	
				JUMLAH	%
1	Universitas Bandar Lampung (UBL), Bandar Lampung	10	20	8	40,00%
2	Universitas Malahayati, Kota Bandar Lampung	4	8	3	37,50%
3	Universitas MITRA, Kota Bandar Lampung	6	12	5	41,67%
4	STIE Darmajaya, Kota Bandar Lampung	10	20	10	50,00%
5	STIE Lampung, Kota Bandar Lampung	8	16	8	50,00%
6	GENTIARAS, Kota Bandar Lampung	2	4	1	25,00%
7	STIE SATU NUSA, Kota Bandar Lampung	3	6	2	33,33%
8	AMIK DCC Bandar Lampung	5	5	1	20,00%
9	AMIK MASTER Lampung	4	4	0	0,00%
Jumlah		52			
Rata-rata (%)					33,33%

Sumber : LPPM Perguruan Tinggi

Tabel 1.2. Daftar Kehadiran Dosen Akuntansi Secara Rata-Rata

NO	NAMA PERGURUAN TINGGI	JUMLAH DOSEN AKT	% KEHADIRAN	% TERLAMBAT
1	Universitas Bandar Lampung (UBL), Bandar Lampung	10	80	35
2	Universitas Malahayati, Kota Bandar Lampung	4	82	30
3	Universitas MITRA, Kota Bandar Lampung	6	85	25
4	STIE Darmajaya, Kota Bandar Lampung	10	87	20
5	STIE Lampung, Kota Bandar Lampung	8	80	38
6	STIE GENTIARAS, Kota Bandar Lampung	2	80	40
7	STIE SATU NUSA, Kota Bandar Lampung	3	80	40
8	AMIK DCC Bandar Lampung	5	80	30
9	AMIK MASTER Lampung	4	80	30
Jumlah		52		
Rata-rata (%)			81,50	32

Sumber : Bagian Personalia Perguruan Tinggi

Pada tabel 1.1. memperlihatkan gejala dimana kinerja dosen akuntansi perguruan tinggi swasta di Bandarlampung masih relatif rendah. Dimana salah satu hal terpenting yaitu hasil kerja berupa karya ilmiah yang ditargetkan oleh perguruan tinggi masih jauh dari pencapaian, secara rata-rata pencapaian baru 33,33% atau hanya sebagian kecil saja (kurang dari 50%) dosen akuntansi yang menghasilkan karya ilmiah dalam satu tahunnya.

Tabel 1.2. di atas memperlihatkan rata-rata dosen akuntansi masuk kerja (mengajar) hanya 82% dari total seharusnya, berarti sebesar 18%-nya tidak hadir mengajar. Dosen yang masuk kerja (mengajar) terlambat sebesar 32%, artinya rata-rata dosen yang terlambat 10 kali mengajar dari 32 kali mengajar (untuk 4 SKS). Kenyataan ini menunjukkan gejala ketidakpuasan kerja dosen akuntansi dimana ketidak hadiran dan masuk kerja terlambat relative tinggi untuk ukuran perguruan tinggi, seperti yang dikatakan oleh Lawler dan Porter (1976) dimana kepuasan kerja itu ada korelasinya dengan ketidak hadiran.

Membicarakan kepuasan kerja tidak lepas dari motivasi, bahkan sering keduanya disamakan untuk suatu pengukuran, tetapi sesungguhnya keduanya adalah berbeda. Secara sederhana sebagai patokan untuk membedakannya seperti yang dikatakan oleh Setiawan dan Ghozali (2006) motivasi adalah apa yang menjadi alasan seseorang bekerja sedangkan kepuasan kerja adalah seberapa puas seseorang terhadap pekerjaannya maupun aspek-aspeknya. Selanjutnya juga dikatakan bahwa motivasi merupakan dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan.

Banyak penelitian sebelumnya yang mengaitkan motivasi dengan kinerja , seperti hasil penelitian Devi (2009), bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Begitu juga Locke (1997) yang menyatakan bahwa meningkatkan motivasi sebagai tujuan kerja karyawan. Namun demikian Miller et al (2006) menyatakan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi, menurut Robins dan Judge (2008) kultur organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan memahami karakteristik kultur suatu organisasi, bukan dengan apakah mereka menyukai karakteristik itu atau tidak. Dapat dimengerti bahwa budaya organisasi yang baik akan berdampak terhadap apa yang dikerjakan oleh karyawan dengan hasil yang bagus juga, artinya bisa dipahami bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Tipe budaya dalam suatu perusahaan dapat bervariasi antara divisi, departemen, atau bagian yang satu dengan bagian yang lain dalam suatu perusahaan (Schein, 1986; Hood dan Koberg, 1991) dalam Sulaksono (2005).

Penelitian sebelumnya, seperti Henri (2006) menyatakan bahwa sistem pengukuran kinerja memfokuskan pada organisasi, mendukung strategi pembuatan keputusan serta melegitimasi kekuasaan *top manager*. Begitu juga Koesmono (2005) menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja meskipun berpengaruh secara tidak langsung.

Dari uraian mengenai kinerja dan kepuasan kerja yang dipengaruhi motivasi dan budaya organisasi erat kaitannya dengan aspek perilaku manusia. Lubis (2010) dalam bukunya menjelaskan bahwa aspek perilaku dalam akuntansi sebagai subdisiplin ilmu akuntansi yang melibatkan aspek-aspek keperilakuan

manusia terkait dengan proses pengambilan keputusan ekonomi. Masih oleh Lubis (2010) dikatakan ilmu aspek perilaku dalam akuntansi dibangun berdasarkan kontribusi dari sejumlah disiplin ilmu akuntansi keperilakuan, seperti psikologi, sosiologi, dan psikologi sosial.

Mengenai akuntansi keperilakuan seperti dalam bukunya Setiawan dan Ghozali (2006), riset-riset mengenai perilaku akuntansi baik dalam lingkungan Kantor Akuntan Publik (KAP) maupun non KAP sebenarnya bukan merupakan fenomena baru, seperti penelitian yang dilakukan Herzberg (1962) dan Argyris (1952) merupakan riset-riset awal yang menggunakan akuntan sebagai subjek yang diteliti. Semakin berkembangnya penelitian dibidang akuntansi, khususnya berkaitan dengan riset-riset mengenai perilaku akuntansi juga mengarah pada penelitian diluar non KAP. Penelitian berkaitan dengan dunia pendidikan tinggi akuntansi sebagai sumber pencetak auditor juga merupakan bagian lingkup penelitian akuntansi seperti yang dilakukan oleh Renny Dwi Widyastuti (2003) sebagai tesis Program Studi Magister Akuntansi di Universitas Diponegoro, mengangkat judul Pengujian Empiris Profil Kebutuhan Profesional Dosen Akuntansi di Jawa.

Selain itu riset yang berkaitan dengan fenomena budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja yang merupakan bagian dari penelitian perilaku akuntansi juga dilakukan oleh Tri Sulaksono (2005) mengangkat judul Budaya Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan Sebagai Variabel Moderating Dalam Hubungan Antara Gaya Evaluasi Atasan Terhadap Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja Bawahan, penelitian dilakukan sebagai salah syarat memperoleh gelar Magister Akuntansi di Universitas Diponegoro.

1.2 Perumusan Masalah

Penelitian ini utamanya mengkaji kinerja dosen akuntansi di perguruan tinggi swasta di Bandarlampung. Masalah kinerja dosen merupakan hal yang sangat strategis dalam pengelolaan perguruan tinggi.

Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja dosen akuntansi (akuntan pendidik), dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
2. Bagaimana pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen akuntansi (akuntan pendidik).

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian sesuai dengan permasalahan yang diangkat, yaitu untuk :

1. Menguji secara empiris adanya pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan .
2. Menguji secara empiris adanya pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen akuntansi (akuntan pendidik).

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai manfaat, untuk :

1. Secara teori, memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan disiplin ilmu akuntansi keprilakuan dan akuntansi manajemen, serta memberikan motivasi untuk melakukan penelitian lanjutan yang sama.

2. Secara praktis, memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka meningkatkan kualitas dan kinerja dosen akuntansi melalui motivasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Selain itu memberi informasi untuk melengkapi bagi para pengambil kebijakan perguruan tinggi swasta, bahwa motivasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja mempunyai dampak terhadap kinerja dosen akuntansi.