

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemerintah merupakan salah satu bagian dari suatu organisasi dalam bidang sektor publik dimana memiliki peran yang sangat penting. Oleh karena itu, pemerintah dituntut agar pemerintahan tersebut dinyatakan baik oleh masyarakat dan tetap menjaga nama baik dari pemerintahan itu sendiri, karena pemerintahan yang baik merupakan harapan bagi warga Negara Indonesia. Tata kelola pemerintahan yang baik dapat menjadi cerminan sebagai bentuk suatu keberhasilan dalam mencapai tujuannya dan dapat memastikan apakah sudah mampu melakukan kinerjanya dengan baik atau tidak.

Pemerintahan yang baik salah satunya didukung oleh lembaga pemerintah. Lembaga pemerintah merupakan entitas yang memegang aspek yang kompleks dengan bermacam visi dari jajarannya. Lembaga pemerintah mempunyai tujuan untuk memberikan pelayanan publik tanpa ada tujuan untuk mendapatkan laba. Sedangkan organisasi swasta mempunyai tujuan untuk mendapatkan laba. Pengukuran kinerja pada sektor swasta lebih menekankan pada keuangan. Sebaliknya, dalam sektor publik lebih berorientasi kepada kesejahteraan rakyat, sehingga kinerjanya sulit diukur menggunakan ukuran keuangan.

Organisasi berasal dari bahasa Yunani *organom*, yang berarti “alat”.

Kata ini termasuk dalam bahasa latin yang menjadi *organization*. Istilah

organisasi memiliki dua arti umum, yang pertama yaitu mengacu pada suatu lembaga/instansi dan kelompok fungsional seperti perusahaan, badan pemerintah, rumah sakit, sekolahan, perguruan tinggi atau suatu perkumpulan olahraga. Organisasi sektor publik tidak hanya merupakan organisasi sosial yang *non-profitoriented*. Organisasi sektor publik banyak yang berpendapat bahwa organisasi sektor publik itu pasti *non-profit*, padahal pendapat ini kurang tepat, karena organisasi sektor publik ada yang bertipe *quasi nonprofit*. *Quasi nonprofit* ini memiliki tujuan untuk mensejahterakan masyarakat dengan tujuan surplus (laba) agar terjadi keberlangsungan organisasi dan memberikan manfaat pendapatan Negara atau daerah. Akan tetapi, organisasi sektor publik juga tidak hanya sebagai organisasi sosial, organisasi *nonprofit* maupun organisasi pemerintahan.

Setiap organisasi pasti memiliki tujuan tertentu yang spesifik dan unik yang ingin dicapai. Pada dasarnya terdapat 4 jenis organisasi, yaitu (1) *pure-profit organization*, tujuan dari organisasi ini adalah menyediakan atau menjual barang/jasa dengan tujuan untuk mendapatkan laba sebanyak-banyaknya (2) *quasi-profit organization*, organisasi ini memiliki tujuan yaitu menyediakan atau menjual barang/jasa dimana bertujuan untuk memperoleh laba serta dapat mencapai sasaran atau tujuan lainnya sebagaimana yang diinginkan pemilik. (3) *quasi-nonprofit organization*, menjual barang/jasa dimana memiliki tujuan utama memberikan layanan kepada masyarakat dan memperoleh keuntungan (*surplus*) dan (4) *pure-nonprofit organization*,

menyediakan atau menjual barang/jasa dimana memiliki tujuan untuk melayani dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Perguruan tinggi termasuk kedalam organisasi sektor publik. Perguruan tinggi merupakan satuan pendidikan tinggi yang merupakan kelanjutan dari pendidikan menengah keatas (SMA) yang diselenggarakan untuk dapat mempersiapkan peserta didik agar menjadi anggota masyarakat yang memiliki *skill* akademis dan professional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian (UU 2 tahun 1989, pasal 16, ayat (1)).

Dalam lingkungan organisasi publik, kinerja merupakan ukuran prestasi atau keberhasilan dalam menjalankan suatu organisasi yang berhubungan dengan segala hal yang dilakukan organisasi tersebut dalam periode waktu tertentu.

Menurut Mahmudi (2010) kinerja diartikan sebagai suatu bentuk konstruksi yang bersifat multidimensional dan pengukurannya sangat bergantung pada kompleksitas faktor-faktor yang membentuk dan mempengaruhinya seperti (1) Faktor personal/individu, meliputi: *knowledge*, *skill*, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. (2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dukungan yang diberikan oleh *manager/teamleader*. (3) Faktor tim, meliputi: kualitas dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota

tim, kekompakan dan keeratan anggota tim. (4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja,/instastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja organisasi. (5) Faktor kontekstual/situasional, meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal organisasi.

Suatu organisasi pasti memiliki tujuan sehingga kinerja sangat berperan dalam pengendalian manajemennya, oleh karena itu perlu dilakukan *“if we can measure it, we can manage it”* dimana jika kita dapat mengukur kinerja dalam suatu organisasi maka kita dapat mengatur bagaimana jalannya organisasi tersebut sehingga dapat mencapai tujuan yang telah dibuat.

Fenomena yang terjadi pada mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia yang terletak di Bandung mengeluh karena masih banyaknya dosen yang belum menjalankan tugasnya dengan baik serta masih banyak dosen yang masih lulusan strata-1. Padahal, dibutuhkan minimal lulusan strata-2 agar memiliki metode pengajaran dan keilmuan yang baik, dan juga masih banyak dosen yang jarang mengajar dimana tidak hanya di Universitas Pendidikan Indonesia akan tetapi juga dari Universitas Gadjah Mada Yogyakarta dan Universitas Airlangga Surabaya. Oleh sebab itu pengukuran kinerja dosen terhadap sektor publik perlu dilakukan karena berguna sebagai referensi dalam meningkatkan kinerja para dosen agar menjadi lebih baik serta dapat digunakan untuk mengevaluasi dimasa yang akan datang.

Kinerja pada suatu institusi sendiri dapat juga dilihat pada kinerja para dosennya tersebut. Kinerja dosen pada perguruan tinggi ini dapat dilihat dari kemampuan atau keberhasilan dari dosen dalam menyampaikan ilmu kepada mahasiswa, sikap, serta dengan prestasi yang telah dicapai oleh dosen tersebut. Perguruan tinggi merupakan pelaksana suatu kegiatan belajar-mengajar yang harus berkoordinasi dan bertanggung jawab dalam mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, perguruan tinggi dalam melaksanakan kegiatan maupun programnya dituntut untuk mempunyai kinerja positif.

Dengan tujuan untuk mengukur kinerja dosen pada organisasi publik yang berkaitan dengan *ethical leadership*, *trust* dan keadilan organisasional, hal utama yang perlu diperhatikan agar tercapainya kinerja dosen adalah *ethical leadership*. Etika dapat dijadikan salah satu masalah yang penting bagi organisasi, dan seorang *ethical leader* dalam mempertahankan etika serta memotivasi orang lain untuk bertindak secara etis. Dalam hal ini, *ethical leader* dianggap penting karena mampu mendorong interaksi efektif antara pemimpin dengan bawahan serta dapat menjadi panutan dan menggunakan kekuasaannya secara positif untuk mempengaruhi orang lain (Butts & Rich, 2008).

Etika memang harus dimulai dari atas. Seorang pemimpin harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang etis dan ramah bagi semua karyawan mengkomunikasikan isu-isu berkaitan dengan etika, bertanggung jawab, dan

menjadi panutan bagi karyawan (Bello, 2012). Pemimpin seperti ini cenderung bisa dipercaya karena kredibilitas yang dimilikinya. Seorang pemimpin yang beretika harus memiliki sifat jujur, peduli, memiliki prinsip dan memiliki keberanian untuk mengubah intensi moral mereka dalam perilaku beretika.

Selanjutnya kedua yang perlu diperhatikan dalam mengukur kinerja dosen adalah *trust*. Dalam suatu organisasi kepercayaan (*trust*) memiliki peran yang penting antara pemimpin dengan karyawannya, karena dengan pemimpin memiliki rasa percaya terhadap bawahannya maka bawahan akan merasa lebih bertanggung jawab dengan jabatan yang dimiliki dan begitu juga sebaliknya dimana jika bawahan memiliki rasa percaya terhadap pemimpinnya dalam memimpin maka pemimpin akan merasa bertanggung jawab atas jabatannya yang nanti sangat berpengaruh terhadap kinerja dari organisasi yang dipimpin. Pada dasarnya kinerja dihasilkan oleh perilaku manusia yang menumbuhkan kepercayaan (*trust*).

Trust merupakan tingkat kepercayaan dimana seorang individu memiliki kompetensi dan individu tersebut mampu melakukan dalam suatu tindakan yang fair, etis dan dengan cara yang dapat diprediksikan menurut (Nyhan, 2000). *Trust* mempengaruhi seluruh hubungan antara individu dengan kelompok individu (Martins, 2002).

Selanjutnya ketiga yang perlu diperhatikan agar tercapainya kinerja dosen adalah keadilan organisasional. Terciptanya rasa keadilan dapat

menumbuhkan sikap dan perilaku positif seseorang dalam mendukung agar tercapainya tujuan dari organisasi. Karena keadilan organisasi dapat dijadikan motivasi bagi seseorang dimana dapat mempengaruhi kinerja seseorang yang merasa puas dan selalu termotivasi untuk memperbaiki kinerjanya kearah yang lebih baik lagi serta lingkungan pekerjaan dari organisasi tersebut menurut (Mahdani *et al*, 2017). Dengan demikian organisasi mendapatkan pandangan positif oleh masyarakat yang dapat mendukung efektivitas kerja dari organisasi itu sendiri karena telah bersikap adil antara pimpinan dengan bawahan.

Penelitian pada kinerja organisasi sudah banyak dilakukan baik di sektor swasta/privat maupun di sektor publik dengan variabel yang ditentukan. Namun penelitian tentang organisasi dalam hal kinerja dosen pada perguruan tinggi masih jarang dilakukan, penelitian tentang kinerja pada perguruan tinggi lebih banyak melihat dari sisi psikologi, akreditasi, kurikulum dan dari sisi keaktifan dosen yang bekerja di perguruan tinggi tersebut. Oleh karena itu penulis ingin melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh *Ethical Leadership*, *Trust* dan Keadilan Organisasional terhadap Kinerja Dosen dengan studi empiris di perguruan tinggi Daerah Istimewa Yogyakarta.”**

Penelitian ini merupakan kompilasi dari penelitian yang dilakukan oleh Seliamang (2015) yang berjudul “Pengaruh akuntabilitas, budaya organisasi dan *ethical leadership* terhadap kinerja panti asuhan di provinsi

Daerah Istimewa Yogyakarta”. Dalam penelitian tersebut terdapat tiga variabel independen (Akuntabilitas, Budaya Organisasi dan *ethical leadership*), peneliti mengambil satu variabel independen yaitu *ethical leadership*, lalu peneliti juga menambahkan variabel independen dari penelitian yang dilakukan Suherman *et al* (2017) yaitu *trust*, selanjutnya peneliti juga mengambil satu variabel independen dari penelitian Kristanto (2015) yaitu keadilan organisasional. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu lokasi, waktu, dan jumlah sampel yang akan diteliti dengan penelitian terdahulu.

B. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel yang diuji hanya *ethical leadership*, *trust*, keadilan organisasional dan kinerja.
2. Dosen Fakultas Ekonomi.
3. Perguruan Tinggi yang sudah terakreditasi A dan B.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *ethical leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja dosen?
2. Apakah *trust* berpengaruh positif terhadap kinerja dosen?
3. Apakah keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja dosen?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji secara empiris bahwa *ethical leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.
2. Untuk menguji secara empiris bahwa *trust* berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.
3. Untuk menguji secara empiris bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.

E. Manfaat Penelitian

1. Aspek teoritis
 - a. Bagi para akademisi hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori dan konsep organisasi sektor publik dalam pengajaran akuntansi sektor publik.
 - b. Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan acuan pada penelitian lain.
2. Aspek praktis
 - a. Bagi organisasi publik
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat jadi motivasi yang dapat mendorong bagi organisasi publik, khususnya pada perguruan tinggi di daerah istimewa Yogyakarta.

b. Bagi perguruan tinggi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi seluruh pemimpin jurusan atau program studi pada perguruan tinggi di DIY dalam menjalankan fungsi jabatannya khususnya dalam hal kinerja agar dapat terus ditingkatkan.