

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini, dengan lingkungan organisasi yang kompetitif dan kompleks menuntut sebuah organisasi untuk bisa mengikuti dan menyesuaikan supaya dapat bertahan dan berkembang. Organisasi harus memiliki standar penilaian untuk mengetahui hasil dari rancangan dan pencapaian guna menciptakan keberlangsungan yang baik dalam organisasi, atau disebut dengan kinerja. Menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Setyowati (2017), kinerja adalah sebuah hasil kerja yang dapat dicapai individu dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan. Kinerja mencakup kualitas dan kuantitas kerja, keandalan dan sikap dalam bekerja.

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِمَّا عَمِلُوا ۗ وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang tiada dirugikan. (Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19)

Dari ayat diatas menunjukkan bahwa Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan. Artinya, jika ada seseorang yang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik bagi organisasinya maka ia akan

mendapat hasil yang baik juga dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Pelajaran yang dapat diambil dari ayat di atas bahwa setiap manusia yang bekerja nantinya akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang telah di kerjakannya. mengembangkan karyawannya. Menurut Lew dalam Amin, dkk (2014) menyebutkan bahwa Universitas memerlukan karyawan yang terlatih dan termotivasi sehingga individu berkomitmen untuk melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja individu merupakan tingat keberhasilan dalam menjalankan tugasnya, kinerja individu dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal yang berasal dari dalam diri dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri atau lingkungan. Dalam penelitian ini kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berupa stress kerja, *Locus of control* internal dan *Locus of control* eksternal, dan faktor eksternal berupa *performance appraisal*, partisipasi, budaya organisasi dan kompensasi.

Budaya organisasi yang tumbuh dan dipelihara dengan baik akan mengacu organisasi kearah menuju perkembangan yang lebih baik lagi dari sebelumnya dan dalam perubahan serta pengembangan dari budaya organisasi memiliki tekanan utama yaitu mengubah nilai, sikap dan perilaku dari seluruh anggota sebuah organisasi (Cahyana & Jati, 2017). Mc Shane and Von Glinnow dalam Amin dkk., (2014) mengemukakan

budaya organisasi *consist of the values and assumptions shared within an organization.*

Menurut lembaga pemeringkat QS World University Rankings, 9 Universitas Negeri Indonesia mendapat peringkat dunia. Melihat dari jumlah Universitas yang mendapat peringkat sangat sedikit dibandingkan dengan jumlah seluruh Universitas Negeri maupun Swasta di Indonesia. Berdasarkan data yang ada, Universitas Swasta di Indonesia memiliki jumlah yang jauh lebih banyak dibandingkan Universitas Negeri. Namun, hanya sedikit Universitas Swasta yang mampu menyamai kinerja Perguruan Tinggi Negeri.

Menurut website risetdikti.go.id terdapat 19 universitas swasta di Yogyakarta, dilihat dari banyaknya universitas di satu wilayah membuat persaingan antar universitas swasta semakin kompetitif sehingga universitas swasta harus memperhatikan kualitasnya salah satunya dengan semakin meningkatkan kinerjanya.

Sumber daya manusia merupakan asset terpenting dalam sebuah organisasi yang bersifat terbatas sehingga organisasi dituntut untuk bisa melakukan pemberdayaan dan pengoptimalan sumber daya manusia guna mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi. Apabila sumber daya manusia dioptimalkan secara profesional, diharapkan sumber daya manusia bisa bekerja lebih produktif. Organisasi dituntut untuk menghasilkan pegawai yang memiliki kinerja yang optimal. Dengan

kinerja individu yang optimal, organisasi akan lebih mudah dalam mencapai tujuan. Begitu pula, universitas sebagai lembaga pelatihan dan penelitian sangat perlu untuk menarik, mempertahankan, dan Robbins dalam berpendapat bahwa hampir tidak ada keraguan jika budaya organisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap sikap pegawai. Sehingga untuk mewujudkan profesional kerja, manajemen sebuah organisasi dan bagian sumber daya manusia dapat menciptakan sebuah budaya organisasi yang cukup berkualitas sehingga tujuan organisasi dapat dengan mudah dicapai (Cahyana & Jati, 2017).

Performance appraisal menurut Byars dalam penelitian terdahulu didefinisikan sebagai proses penentuan dan mengkomunikasikan kepada karyawan seberapa baik kinerjanya dalam pekerjaan dan idealnya selanjutnya menetapkan rencana perbaikan (Amin dkk., 2014). Sehingga terjalin komunikasi yang baik dengan individu guna menciptakan keterbukaan sehingga ada keselarasan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Adel Mohammad dalam penelitian terdahulu, partisipasi merupakan sebuah mekanisme dialog kerja di antara para pegawai yang memberi mereka kesempatan untuk bertukar informasi dan ide guna ikut berkontribusi dalam peningkatan kinerja (Amin dkk., 2014).

Kompensasi menurut Sofyandi dalam penelitian terdahulu adalah biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan diikuti harapan jika perusahaan akan mendapat imbalan melalui prestasi kerja dari

karyawannya (Widyastuti & Rahardja, 2018). Kompensasi diberikan guna meningkatkan kepuasan pegawai sehingga lebih optimal dalam mewujudkan kinerja yang lebih baik.

Partisipasi menurut Abdulkadir dalam Amin dkk., (2014) didefinisikan sebagai sebuah pengaturan yang memastikan bahwa karyawan diberikan kesempatan untuk mempengaruhi keputusan manajemen organisasi dan berkontribusi dalam peningkatan kinerja. Dengan diberikan kesempatan tersebut, pegawai akan merasa lebih dilibatkan dalam keberhasilan organisasinya sehingga akan memberikan kontribusi yang optimal yang akan meningkatkan kinerja.

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku semua anggota organisasi (Soedjono, 2005). Budaya organisasi tidak diragukan lagi mempunyai pengaruh terhadap sikap individu. Perilaku individu tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempat bekerja yang dibentuk melalui budaya organisasi, di mana keberadaan budaya dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan kinerja individu.

Stress kerja adalah sebuah reaksi atau sebuah perilaku dari seseorang yang berkaitan dengan kondisi emosionalnya terhadap suatu keadaan yang sedang dihadapi atau sedang dirasakan di lingkungan tempat bekerja (Widyastuti & Rahardja, 2018). Stress kerja adalah salah satu aspek yang cukup penting bagi organisasi dikarenakan adanya

keterkaitan dengan kinerja individu sehingga mempengaruhi kinerja sebuah organisasi.

Menurut Sunyoto dan Baharudin dalam Setyowati (2017), *locus of control* menunjukkan tingkat individu mempercayai perilaku memiliki pengaruh terhadap apa yang terjadi kepada mereka. *Locus of control* dibedakan menjadi *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. *Locus of control* eksternal dimana individu percaya bahwa apa yang mereka hasilkan adalah hasil dari keadaan diluar kendalinya dan *locus of control* internal individu percaya bahwa apa yang mereka hasilkan adalah hasil dari usaha dirinya.

Penelitian ini merupakan kompilasi dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Amin dkk., (2014) hanya mengambil variabel *performance appraisal*, partisipasi dan kompensasi juga menambah variable budaya orgnisasi, stress kerja *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini mengurangi 4 variabel dan menambahkan 4 variabel independen dari penelitian yang sudah dilakukan dengan judul The impact of human resource management practices on performance, Evidence from a Public University (Amin dkk., 2014). Variabel independennya yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal dan stress kerja yang diambil dari penelitian Setyowati (2017) dan budaya organisasi yang diambil dari penelitian Joushan, Syamsun, & Kartika, (2015). Variabel dependen penelitian ini

adalah kinerja yang juga merupakan variabel dependen pada penelitian – penelitian sebelumnya. Selain itu, pada penelitian ini pengukurannya berbeda dengan penelitian yang sebelumnya, penelitian ini mengubah/mengganti pengukuran agar hasil pengujian sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu perbedaan lainnya adalah lokasi pengambilan sampel yang dipilih oleh peneliti berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dijadikan rujukan. Penelitian sebelumnya memilih lokasi di Universitas di Malaysia, pada penelitian ini lokasi pengambilan sampelnya adalah Universitas Swasta di Yogyakarta. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Performance Appraisal*, *Partisipasi*, *Kompensasi*, *Budaya Organisasi*, *Stress Kerja*, *Locus of Control Internal* dan *Locus of Control Eksternal* terhadap Kinerja”**

B. Batasan Masalah

Berdasarkan pembahasan mengenai latar belakang yang telah disajikan sebelumnya, maka peneliti akan membatasi masalah terkait dengan yang akan diteliti, yakni sebagai berikut:

1. Penelitian ini difokuskan pada universitas swasta di Yogyakarta. Universitas swasta yang akan diteliti yakni pada universitas dengan akreditasi A dan B.
2. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja universitas di Yogyakarta dibatasi pada *Performance Appraisal*,

Partisipasi, Kompensasi, Budaya Organisasi, Stress Kerja,
Locus of Control Internal dan *Locus of Control* Eksternal

3. Penelitian ini dilakukan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, masalah yang akan diteliti selanjutnya akan dirumuskan dalam bentuk pertanyaan :

1. Apakah terdapat pengaruh positif *performance appraisal* terhadap kinerja di Universitas Swasta Yogyakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh positif partisipasi terhadap kinerja di Universitas Swasta Yogyakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja di Universitas Swasta Yogyakarta?
4. Apakah terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja di Universitas Swasta Yogyakarta?
5. Apakah terdapat pengaruh negatif stress kerja terhadap kinerja di Universitas Swasta Yogyakarta?
6. Apakah terdapat pengaruh positif *locus of control* internal terhadap kinerja di Universitas Swasta Yogyakarta?
7. Apakah terdapat pengaruh negatif *locus of control* eksternal terhadap kinerja di Universitas Swasta Yogyakarta?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *performance appraisal* terhadap kinerja Universitas Swasta Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh partisipasi terhadap kinerja Universitas Swasta Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja Universitas Swasta Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Universitas Swasta Yogyakarta.
5. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja Universitas Swasta Yogyakarta.
6. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* internal terhadap kinerja Universitas Swasta di Yogyakarta.
7. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* eksternal terhadap kinerja Universitas Swasta di Yogyakarta.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, adapun manfaat yang diharapkan peneliti dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Bagi akademis penelitian ini bermanfaat menambah pengetahuan dan informasi, memberikan gambaran mengenai pengaruh *performance appraisal*, partisipasi, kompensasi, budaya organisasi, stress kerja, *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal terhadap kinerja.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Universitas Swasta

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada Universitas Swasta di Yogyakarta mengenai *performance appraisal*, partisipasi, kompetensi, budaya organisasi, stress kerja, *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal sebagai bahan untuk mengkaji kembali mengenai kinerja.

b. Bagi ilmu pengetahuan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan atau pedoman dalam pengembangan ilmu pengetahuan akuntansi manajemen dalam organisasi sector public.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman untuk melakukan penelitian dengan tema yang sama dan juga sebagai tambahan informasi untuk penelitian selanjutnya.