

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Akuntansi perilaku adalah aspek akuntansi dari perilaku manusia dan hubungannya dengan desain, persiapan, dan penggunaan informasi akuntansi yang efektif dan efisien untuk mencapai konsistensi tujuan. Akuntansi keperilakuan mengkaji hubungan antara perilaku manusia terhadap akuntansi dan informasi yang dihasilkannya serta pengaruh informasi akuntansi terhadap perilaku manusia. Ruang lingkup akuntansi keperilakuan sangat luas dan meliputi: mengembangkan strategi untuk mempromosikan dan mempengaruhi perilaku, aspirasi dan tujuan dari mereka yang mengelola organisasi (Supriyono, 2022).

Organisasi adalah ciptaan manusia, dengan tujuan mengoordinasikan berbagai kegiatan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen dalam suatu organisasi berarti bekerja dengan orang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan organisasi (Ardiansyah, 2022). Menurut Ferdian (2022), keberhasilan suatu organisasi tergantung pada orang-orang yang terlibat dalam organisasi tersebut, baik pimpinan maupun karyawan lainnya, karena mereka semua terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi. Mengembangkan tenaga kerja yang dapat dipercaya, menciptakan suasana kerja yang positif, dan memotivasi tenaga kerja adalah hal-hal yang sangat mendukung keberhasilan suatu organisasi.

Suatu organisasi tidak dapat dipungkiri bahwa meskipun sumber daya manusia tidak secara resmi tercantum dalam neraca organisasi, namun sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga, jauh lebih berharga dari pada

aset lainnya seperti dana, peralatan material dan metode, karena tanpa manusia, sebaik apapun sumber daya sumber daya lainnya, semuanya akan sia-sia dan tujuan organisasi akan hilang, kedudukan tidak akan tercapai (Nurani, 2015). Oleh karena itu, perilaku sumber daya manusia dalam organisasi harus benar-benar diperhatikan, agar selalu sesuai atau sesuai untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Berkaitan dengan perubahan lingkungan dan globalisasi yang ditandai dengan meningkatnya persaingan yang menimbulkan ketidakpastian dalam dunia usaha, tidak terkecuali dunia pendidikan.

Kondisi persaingan dunia pendidikan khususnya di perguruan tinggi telah dimulai di seluruh perguruan tinggi di Indonesia. Persaingan juga dapat timbul dari fasilitas kampus, biaya kuliah, kualitas pengajaran dan layanan yang diberikan oleh universitas. Seiring berjalannya waktu, permasalahan juga muncul yaitu bertambahnya jumlah siswa yang tidak dapat mengimbangi kinerja tenaga pengajar. Kondisi ini menyebabkan perlunya evaluasi kinerja dengan tujuan memberikan umpan balik kepada tenaga pengajar untuk meningkatkan produktivitas (Garaika, 2020).

Di sisi lain, universitas memberi remunerasi kepada para tenaga pengajar atas kontribusi mereka untuk kemajuan universitas. Remunerasi itu sendiri merupakan *reward* atau penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada tenaga pengajar untuk mencapai tujuan (Suhardi et al 2023). Remunerasi adalah jenis kompensasi yang bersifat finansial (Kasmir, 2017). Peranan remunerasi sangat menentukan pencapaian prestasi yang tinggi karena setiap tenaga pendidik memiliki kebutuhan dan harapan yang berbeda-beda, serta merupakan sarana

untuk mendorong agar bekerja dengan sebaik-baiknya. Menurut Putri (2022), remunerasi adalah cara terbaik untuk memotivasi tenaga pendidik .

Menurut Astari (2022), pemberian penghargaan yang sesuai akan membuat tenaga pendidik merasa dihargai atas kemampuannya. Fungsinya adalah untuk mendorong dan memberdayakan tenaga pendidik untuk mencapai tujuan individu dan organisasi, terkait dengan tujuan remunerasi untuk meningkatkan produktivitas kerja (Maharani, 2021). Penegasan ini juga didukung oleh sejumlah studi remunerasi yang dilakukan oleh Clay (2018) mengenai remunerasi petani di industri kopi Rwanda dan hasil studinya menunjukkan bahwa remunerasi mempengaruhi kinerja petani kecil untuk membantu mereka bekerja lebih efisien. Studi McInerney (2010) meneliti privatisasi layanan publik dan perilaku strategis, memberikan bukti bahwa remunerasi dapat berkontribusi pada kualitas layanan, sehingga mengurangi klaim kompensasi oleh pekerja.

Beberapa penelitian sebelumnya juga telah dilakukan mengenai remunerasi di perguruan tinggi, terutama Pratama et al.(2017), khususnya mengenai dampak sistem remunerasi terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja dosen perguruan tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan sistem penggajian terhadap kepuasan kerja dosen, serta pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja. Penelitian tambahan dilakukan oleh Supandi. E. D, et al (2020), khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai UIN Sunan Kalijaga, hasil analisis menunjukkan bahwa variabel remunerasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif. dampak. mempengaruhi kinerja.

Masalah remunerasi ini penting untuk diperhatikan di semua institusi, termasuk perguruan tinggi. Diketahui bahwa status Perguruan Tinggi Negeri (PTN) di Indonesia terbagi menjadi 3, yaitu: Satker, BLU, dan PTN-BH. Sistem remunerasi yang diterapkan pada ketiga jenis institusi tersebut berbeda-beda sesuai dengan peraturan yang mengatur masing-masing jenis perguruan tinggi. Artinya jika suatu perguruan tinggi mengalami perubahan status berarti akan terjadi perubahan sistem *reward*. Seperti halnya dengan Universitas Negeri Padang (UNP) dan dimana terjadi perbedaan status tenaga pendidik misalnya PNS, DTN, NIDK yang tidak semuanya menerima remunerasi menyebabkan disparitas, ketimpangan lingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, saya tertarik untuk meneliti bagaimana penerapan remunerasi di UNP untuk memotivasi peningkatan kinerja dan diharapkan dapat diterapkan pada semua tenaga pengajar meskipun berbeda status. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah belum ada yang meneliti pengaruh remunerasi terhadap kinerja dosen dengan motivasi sebagai variabel intervening di UNP sejak menjadi PTN-BH.

Alasan lain ketertarikan saya untuk memilih UNP sebagai tempat penelitian saya adalah karena tiga anggota keluarga merupakan bagian dari populasi sampel dalam penelitian ini dan saya juga mengamati selama 2 tahun terakhir ini bahwa remunerasi selalu menjadi topik hangat karena dua diantaranya telah menerima remunerasi karena statusnya PNS dan yang lain bukan karena bukan PNS. Keduanya dosen dan menjalankan kegiatan tugas dan tanggung jawab yang sama. Dan lokasinya dekat dengan rumah saya sehingga diharapkan

dengan kemudahan akses ini, data atau informasi yang diterima dapat lebih maksimal terkait dengan permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini akan mencoba mendeskripsikan remunerasi di UNP dan menganalisis dampaknya terhadap kinerja tenaga pengajar di UNP. Penting untuk mengetahui remunerasi saat ini karena dapat menjadi faktor penting untuk dievaluasi, dan tingkat remunerasi ini diyakini membentuk kondisi yang memotivasi para tenaga pendidik. Motivasi pengajar tidak kalah pentingnya dalam memberikan kontribusi bagi suatu organisasi, karena motivasi merupakan kemauan untuk berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi, yang bersumber dari kemauan untuk memenuhi kebutuhan individu (Anwar, 2017).

Rumusan pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah remunerasi berpengaruh terhadap motivasi kerja dosen?
2. Apakah remunerasi berpengaruh terhadap kinerja dosen ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen?
4. Apakah motivasi kerja memediasi hubungan antara remunerasi terhadap kinerja dosen ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, tujuan dari penelitian ini adalah untuk: 1) menguji pengaruh remunerasi terhadap motivasi kerja, 2) menguji pengaruh remunerasi yang diterima terhadap kinerja dosen, 3) untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen, 4) untuk menguji

pengaruh remunerasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademis

Manfaat akademis yang diharapkan hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan Ilmu Pengetahuan, yang melakukan kajian terhadap kinerja dosen dengan permasalahan remunerasi dan motivasi kerja pada lingkungan perguruan tinggi. Serta memberikan pengalaman, menjadi tambahan informasi bagi peneliti lain, hingga memberikan referensi tentang metode pendekatan yang sesuai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi penulis, manfaat praktis yang diharapkan adalah bahwa seluruh tahapan penelitian serta hasil penelitian yang diperoleh dapat memperluas wawasan dan sekaligus memperoleh pengetahuan empirik mengenai penerapan remunerasi UNP dan semua yang diperoleh selama mengikuti kegiatan perkuliahan pada Universitas Andalas. Bagi pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian, penulis berharap manfaat hasil penelitian dapat diterima sebagai kontribusi untuk meningkatkan kinerja dosen melalui penerapan sistem remunerasi.

b. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak manajemen UNP dalam rangka perbaikan system remunerasi sehingga dapat meningkatkan kinerja dosen. Selain itu, dapat meningkatkan terjalinnya kerja sama dalam

lingkungan kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini, terdiri dari 5 (lima) bab, yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara garis besar dan penjelasan mengenai isi dari tesis, sehingga dapat diketahui hubungan antara satu dengan yang lain. Adapun secara ringkas, sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan, dimana dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika dalam penelitian ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisikan landasan teori yang terdiri dari pembahasan teori-teori mengenai penelitian dalam penulisan tesis ini, seperti kinerja, remunerasi (pengertian, penentuan remunerasi/kompensasi), dan PTNBH, tinjauan penelitian terdahulu serta kerangka konseptual.

BAB III METODE PENELITIAN

Merupakan bab yang menyajikan metode penelitian seperti jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, Jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel penelitian, dan metode pengolahan data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab pembahasan hasil penelitian yang berisikan deskripsi objek penelitian, analisis data, deskripsi responden, kemudian hasil hipotesis data, hasil pengujian hipotesis yang dilengkapi analisis ilmiah output atau hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB V PENUTUP

Merupakan bab penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran. Keterangan substansial yang didapat dari hasil penelitian ini serta saran yang akan direkomendasikan serta peneliti berikutnya berkaitan dengan topik ini.

