

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang potensial dan strategis perannya di setiap bentuk perguruan tinggi. Komponen manusia pada Perguruan tinggi mempunyai kedudukan yang strategis, karena manusialah yang mengetahui segala sesuatu yang dapat menjadi masukan atau sumber daya dibutuhkan oleh perguruan tinggi untuk dikelola atau diproses sehingga dapat menghasilkan produk yang berkualitas sebagaimana tujuan perguruan tinggi. Kepercayaan masyarakat terhadap perguruan tinggi yang menjadi pilihan karena kualitasnya menjadi sangat penting. Perguruan tinggi menjadi sehat dan bisa melaksanakan berbagai perencanaan dengan baik karena ditopang dengan kemampuan sumber keuangan yang baik yaitu sumber pendapatan dari mahasiswa.

Pendapatan dari perguruan tinggi swasta sangat tergantung dari jumlah mahasiswanya, begitu juga jumlah pendapatan menjadi penting bagi perguruan tinggi di kota Surabaya. Selain mempengaruhi kelangsungan hidup perguruan tinggi juga mempengaruhi kelancaran pelaksanaan perencanaan program yang memerlukan pendanaan tidak sedikit. Pengelolaan perguruan tinggi yang berkualitas tidak terlepas dari jumlah dan kualitas dosen sebagai pengajarnya. Bahkan dalam konsep kontemporer saat ini konsep resources telah diubah menjadi capital untuk mendefinisikan ulang konsep sumberdaya manusia, sehingga

diperkenalkan istilah human capital. Istilah human capital telah banyak digunakan untuk menggantikan human resources. Menurutnya pada konsep human capital, organisasi memperlakukan orang bukan sebagai melainkan sebagai aset (Hutapea & Thoha, 2008:18). Dosen akuntansi (akuntan pendidik) bagian yang sangat penting bagi perguruan tinggi yang membuka program akuntansi dalam menjaga dan meningkatkan jumlah mahasiswa akuntansi.

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian kepada masyarakat.

Terdapat kasus pemecatan dosen karena absen mengajar pada tanggal 8 Maret 2019. Di kutip dari www.merdeka.com dengan judul berita "Dipecat Karena Absen Mengajar, Dosen IAIN Bukit Tinggi Mengadu Ke Komnas HAM." Korban menjelaskan alasan pemecatan karena serig mangkir saat mengajar mahasiswa. Hal ini menimbulkan banyak pertanyaan dari berbagai pandangan masyarakat maupun mahasiswa. Apakah banyak dosen yang mengalami kekurangan motivasi yang berakibat di kinerjanya? Apakah Kepuasan Kerja dosen yang sudah/belum terpenuhi mempengaruhi kinerja?

Terdapat juga faktor kenapa penelitian ini memilih di UPN Veteran Jawa Timur, Karena UPN Veteran Jawa Timur adalah Perguruan Tinggi yang baru saja berubah pergantian status menjadi Negeri. Otomatis berhubungan dengan Pendidikan dan Dosen adalah salah satunya yang berhubungan dengan pendidikan dan mengajar.

Menurut peraturan Menteri Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi tentang registrasi pendidik pada perguruan tinggi :

Dosen Tetap adalah dosen yang bekerja penuh waktu pada perguruan tinggi sebagai satuan administrasi pangkalnya dan tidak sedang menjadi pegawai tetap di satuan administrasi pangkal yang lain.

Dosen tidak tetap adalah dosen yang bekerja secara tidak penuh waktu pada perguruan tinggi

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).

Penelitian ini berlangsung di Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur Program jurusan Akuntansi. Di kutip dari www.KampusAja.com Universitas Pembangunan Nasional (UPN) Jawa Timur Memiliki Akreditasi A pada program jurusan akuntansi, berdasarkan keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia.

Dalam Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan

menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat ataupun mahasiswa yang ada di kampus tersebut. Dalam Undang-undang yang sama juga disebutkan bahwa profesional adalah pekerjaan yang memerlukan keahlian, kemahiran, kecakapan, dan pendidikan profesi.

Sedikit banyak dosen pengajar yang merasakan demotivasi atau kehilangan motivasi untuk mengajar dan berdampak bagi mahasiswanya. Itu mengakibatkan kinerja yang buruk bagi seorang dosen profesional yang ada di Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa timur.

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 Ghazali (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.

Berdasarkan hasil penjelasan diatas kinerja yang dipengaruhi motivasi dan kepuasan kerja erat kaitannya dengan aspek perilaku manusia. Peneliti mendapatkan informasi mengenai variabel yang relevan memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja akuntan pendidik. Hasil penelitian ini juga menguji pengaruh motivasi , dan kepuasan kerja terhadap kinerja akuntan pendidik.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi dapat mempengaruhi kinerja dosen akuntansi?
2. Apakah kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja dosen akuntansi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Bagi Peneliti ini:

Menganalisis dampak dari faktor-faktor memengaruhi kinerja dosen Akuntansi Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur Program Studi Akuntansi.

2. Bagi Pembaca ini :

Untuk mengetahui seberapa besar faktor-faktor memengaruhi dosen akuntansi dan pertimbangan jika ada anak didik atau calon mahasiswa memilih program studi Akuntansi di Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur Jurusan Akuntansi.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak dari motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen akuntansi di Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur Progdil Akuntansi.