

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Zaman yang semakin berkembang ini membawa dampak persaingan ekonomi yang semakin ketat bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Sebuah perusahaan atau organisasi dituntut untuk terus berkembang dan ikut serta dalam membangun perekonomian suatu Negara agar mampu bersaing dan mampu membentuk sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik. Kinerja individu merupakan bagian yang penting bagi kehidupan sebuah organisasi yang akan berpengaruh terhadap produktivitas suatu organisasi, karena apabila seseorang dalam organisasi memiliki kinerja individu baik nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan organisasi tersebut namun, sebaliknya jika kinerjanya buruk maka akan berdampak pula terhadap organisasinya. Hal ini dapat dikatakan bahwa sebuah organisasi atau perusahaan yang baik memiliki sumber daya manusia yang bagus pula dalam hal kinerjanya.

Definisi kinerja dalam kamus bahasa Indonesia adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan (Retnoningsih, 2005). Sebuah perguruan tinggi dalam proses perkuliahan sebuah kinerja individu seorang mahasiswa menjadi salah satu bagian yang penting untuk melihat kualitas. Dapat dikatakan jika kinerja individu mahasiswa dalam sebuah perguruan tinggi tersebut baik maka akan berdampak baik terhadap kualitas sumber daya manusia yang akan

dicapai pada perguruan tinggi tersebut. Mahasiswa dalam penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi dimana untuk memiliki kinerja yang baik mahasiswa dipersiapkan untuk menjadi individu yang memiliki kompetensi yang dapat bermanfaat dan menjadi lulusan yang baik serta berkualitas sehingga dapat turut berkontribusi menyumbangkan kinerja terbaiknya dalam perusahaan guna membangun perekonomian suatu Negara kearah yang lebih baik lagi.

Sebagai seorang mahasiswa akuntansi yang nantinya akan berperan penting sebagai akuntan dalam sebuah organisasi yang memberikan informasi penting yang terkait bagi para pihak yang membutuhkan maka, mahasiswa akuntansi dipersiapkan untuk menghadapi segala tantangan dengan dituntut dapat belajar menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu agar memiliki tanggungjawab terhadap apa yang menjadi kewajibannya, diajarkan pula cara menyelesaikan suatu permasalahan, dan diajarkan berlatih untuk berorganisasi yang baik. Segala sesuatu yang dipersiapkan sejak bangku kuliah mahasiswa nantinya dapat memiliki kinerja yang baik untuk menyiapkan diri untuk menghadapi tantangan di dunia kerja yang sesungguhnya dan nantinya dapat berkontribusi.

Hasil kinerja mahasiswa di bangku kuliah khususnya dalam bidang akademik dapat dilihat melalui Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) yang diperoleh dari hasil belajar mahasiswa. Seorang mahasiswa yang memiliki IPK tinggi dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik karena ia dianggap dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan baik dan tepat waktu. Namun, rendahnya kinerja yang ada di

dalam individu mahasiswa juga akan berdampak buruk pada kualitas sumber daya manusia di pendidikan yang tidak dapat tercapai secara maksimal.

Locus of control menjadi faktor penentu kinerja individu dimana *locus of control* seseorang dapat diukur dari kemampuan mahasiswa menguasai peristiwa atau kegiatan yang terjadi pada dirinya. Menurut Rotter (1966) dalam (Putra, 2017) *locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian atau *personality* yang berkaitan dengan keyakinan individu bahwa mereka mampu mengontrol peristiwa-peristiwa dalam kehidupannya atau sebaliknya bahwa lingkunganlah yang mampu mengontrol peristiwa-peristiwa dalam kehidupannya. Ada dua jenis *locus of control* yaitu *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*, dimana individu dengan *locus of control internal* percaya bahwa sesuatu yang terjadi dalam hidupnya berkaitan dengan tindakan mereka, sedangkan individu dengan *locus of control eksternal* percaya bahwa peristiwa dalam hidup mereka dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar kendali mereka (P. E. Spector & O'Connell, 1994). Dalam perkuliahan mahasiswa yang memiliki *locus control internal* akan mempunyai kinerja yang lebih baik dimana ia merasa mampu dan yakin akan kemampuan pada dirinya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Mahasiswa akan merasa yakin dalam menyelesaikan tugas atau kegiatan tanpa memiliki rasa ketidakmampuan.

Selain *locus of control* faktor yang mempengaruhi kinerja adalah gender. *Gender* dalam hal ini mengidentifikasi perbedaan dari segi sosial budaya yang

menekankan sifat *masculinity-femininity* antara laki-laki dan perempuan, bukan jenis kelamin (sex) mengidentifikasi perbedaan dari segi anatomis biologis antara laki-laki dan perempuan (Bennasser, 1984). Mahasiswa selama proses perkuliahan pastinya memiliki perbedaan dari segi sosial yakni sifat maskulin dan feminim yang terjadi akibat konstruk sosial dan pengaruh faktor budaya. Dimana gender pria biasanya diidentikkan dengan sifat maskulin yang biasanya memiliki sifat agresif, dominan, aktif, kompetitif, ambisi, rasional, percaya diri. Sedangkan wanita biasanya diidentikkan dengan sifat feminim dimana ia lebih tanggap terhadap keadaan orang lain, bersikap hati-hati agar tidak menyinggung perasaan orang lain. Namun, hal ini bisa saja tertukar berdasarkan waktu dan budaya setempat dimana seorang mahasiswa pria memiliki sifat feminim, sedangkan mahasiswa wanita memiliki sifat maskulin. Perbedaan ini akan mempengaruhi kinerja individu mahasiswa karena sifat-sifat tersebut bukan kodrati yang berasal dari Tuhan.

Banyak penelitian yang mengatakan bahwa gender dengan jenis kelamin memiliki artian yang sama, seperti pada penelitian (Khuza'i, 2012) Teori Nature mengatakan yaitu bahwa perbedaan perempuan dan laki-laki merupakan suatu hal yang kodrat dan natural yang tidak dapat berubah dan bersifat universal, sesuai dengan fungsinya masing-masing. Namun, seiring berjalannya waktu ada beberapa pendapat lain mengatakan bahwa gender tidak bisa jika hanya diukur dari jenis kelamin saja, karena gender secara umum mengidentifikasi perbedaan

dari segi sosial budaya yang menekankan sifat *masculinity-femininity* antara laki-laki dan perempuan. Secara umum jenis kelamin (sex) mengidentifikasi perbedaan dari segi anatomis biologis antara laki-laki dan perempuan (Bennasser, 1984).

Sama seperti yang dikatakan oleh Teori Nurture (Khuza'i, 2012) bahwa perbedaan sifat *masculinity-femininity* bukan oleh perbedaan biologis melainkan oleh konstruk sosial dan pengaruh faktor budaya dari tradisi secara berulang di lingkungan masyarakat yang menyebabkan gender dapat dipertukarkan dan dapat berubah tergantung waktu dan budaya setempat. Jika dilihat dari teori dimensi budaya secara umum membedakan dimensi budaya yang berpengaruh pada nilai-nilai kerja suatu organisasi salah satunya adalah *masculinity-femininity*. Secara umum *masculinity* lebih menganggap penting keberhasilan, harta benda serta kemajuan ekonomi. Sedangkan *femininity* secara umum lebih kearah peduli terhadap hubungannya dengan orang lain, dan menganggap bahwa harta benda bukanlah segala-galanya.

Dalam penelitian sebelumnya (Callaghan & Papageorgiou, 2015) mengatakan bahwa gender kurang bisa mengidentifikasi hubungan *locus of control internal* dengan kinerja mahasiswa dengan begitu, proksi gender dirasa kurang tepat karena gender tidak bisa jika hanya diukur dari jenis kelamin pria wanita saja melainkan dapat menggunakan *masculinity-femininity* yang dimana bahwa jenis kelamin dan gender memiliki makna yang berbeda. Jika gender dilihat

berdasarkan jenis kelamin itu hanya dapat mengidentifikasi pria dan wanita padahal gender juga dapat diukur menggunakan perbedaan sifat yakni *maskulinity-feminity* yang biasanya pria diidentikan mempunyai sifat maskulin dan wanita diidentikan sifat feminim namun bisa saja bahwa pria yang diidentikkan dengan sifat maskulin bisa memiliki sifat feminim begitu pula sebaliknya bahwa wanita yang feminim bisa saja memiliki sifat maskulin hal tersebut bisa terjadi karena faktor-faktor budaya dalam lingkungan nya.

Menurut (Khuza'i, 2012) ada beberapa kelemahan jika gender diukur menggunakan jenis kelamin nantinya akan ada ketimpangan gender, bias gender, hegemoni patriaki. Bias gender terjadi karena adanya salah satu pihak yang dirugikan dimana salah satu pihak lebih baik kedudukannya, hegemoni patriaki adalah seorang pria yang memegang kekuasaan. Dari beberapa kelemahan tersebut jika menggunakan jenis kelamin nantinya akan terdapat bias gender di dalam pendidikan seperti hasil dari penelitian sebelumnya bahwa mahasiswa akuntansi perempuan memiliki *locus of control* lebih tinggi dari mahasiswa akuntansi laki-laki dalam hal kinerja individunya. Padahal, jika dilihat sekarang ini bahwa isu kesetaraan gender sudah diperhatikan maka, agar tidak terjadi kesetaraan gender dan bias gender peneliti mengganti proksi gender yang dirasa kurang tepat jika menggunakan jenis kelamin pada penelitian (Callaghan & Papageorgiou, 2015) dengan mengganti ukuran gender *masculinity-feminity* berdasarkan teori dimensi budaya Hofstede.

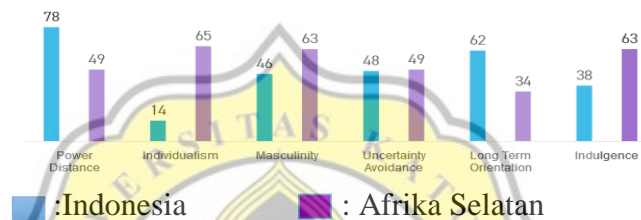
Penelitian ini berasal dari (Callaghan & Papageorgiou, 2015) yang meneliti hubungan antara *Gender*, *locus of control* dan Kinerja di salah satu Universitas di Afrika Selatan. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengembangan yang dilakukan peneliti sebelumnya oleh (Callaghan & Papageorgiou, 2015) yang meneliti hubungan antara *locus of control*, Kinerja dan *Gender*. Peneliti termotivasi untuk melakukan pengembangan dengan melihat keterbatasan yang ada dalam penelitian yaitu penelitian tersebut hanya menggunakan sampel mahasiswa akuntansi dan dilakukan pada mahasiswa tahun pertama di salah satu universitas Afrika Selatan saja. Dengan begitu penelitian ini mengatasi keterbatasan dengan melakukan penambahan sampel di enam Perguruan Tinggi yang memiliki program studi akuntansi yang sudah ter-Akreditasi A di Kota Semarang yang menurut BAN-PT menunjukkan mutu kualitas pendidikan pada universitas tersebut. Selain itu penelitian ini penting dilakukan salah satunya juga karena budaya masyarakat antar Negara yang pastinya memiliki karakteristik yang berbeda seperti dalam penelitian sebelumnya yang ada di Negara Afrika dengan Indonesia dan juga di beberapa Negara seperti Malaysia, Filipina dan Singapura.

Berdasarkan teori dimensi budaya Hofstede, ada enam dimensi nilai – nilai budaya dapat dianalisis antara lain: Power distance, Uncertainty avoidance, Individualism-Kolektivisme, *Maskulinitas-Feminitas*, Long and Short Term Orientation, Indulgence-Restraint Index. Namun dalam penelitian ini lebih

memfokuskan pada maskulinitas dan feminitas. Peneliti menemukan data perbandingan mengenai tingkat maskulinitas di Negara Afrika dengan Indonesia, dan empat negara yakni: Indonesia, Malaysia, Filipina, dan Singapura.

Gambar 1.1.

Perbandingan Budaya Antara Negara Indonesia dengan Afrika

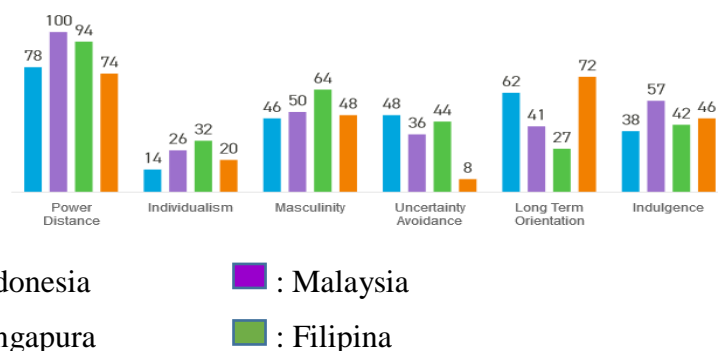


Sumber : <https://www.hofstede-insights.com/>

Pada data diatas peneliti menemukan perbedaan yang terlihat pada tingkat maskulinitas di Negara Afrika dan Indonesia. Jika dilihat pada data bahwa tingkat maskulinitas di Negara Afrika tergolong tinggi jika dibandingkan Negara Indonesia yang memiliki tingkat maskulinitas rendah.

Gambar 1.2.

Perbandingan Budaya Negara ASEAN yang di teliti oleh Hofstede



Sumber : <https://www.hofstede-insights.com/>

Berdasarkan data diatas peneliti menemukan perbedaan yang terlihat pada tingkat maskulinitas di empat negara. Jika dilihat pada diatas bahwa tingkat maskulinitas di Negara Filipina tergolong tinggi jika dibandingkan Negara Indonesia, Malaysia, dan Singapura. Sedangkan Indonesia secara maskulinitas jika dibandingkan dengan Negara Filipina, Malaysia, dan Singapura memiliki tingkat maskulinitas cenderung rendah. Hal ini berarti bahwa masyarakat Indonesia feminitas.

Sehingga penelitian ini penting dilakukan karena peneliti ingin mengetahui apakah mahasiswa Program Studi S1 Akuntansi yang ter akreditasi A Pada Perguruan Tinggi di Kota Semarang memiliki *locus of control internal* pada kinerja individunya berdasarkan gender yang diukur menggunakan *masculinity-feminity*, sehingga harapannya penelitian ini dapat menyumbangkan kontribusi untuk kinerja individu mahasiswa dengan meningkatkan kemampuan diri mahasiswa untuk berkinerja yang lebih baik.

Dengan melakukan pengembangan peneliti ini ingin menguji apakah dengan mengganti ukuran gender *masculinity-feminity* menjadi lebih tepat dan ingin menguji kembali apakah dengan menambah jumlah sampel di enam perguruan tinggi hasil pengujiannya akan lebih valid. Sehingga peneliti akan melakukan penelitan dengan judul “PENGARUH LOCUS OF CONTROL PADA KINERJA INDIVIDU MAHASISWA AKUNTANSI DENGAN GENDER SEBAGAI VARIABEL MODERATING”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan dan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah *locus of control* berpengaruh positif pada kinerja individu mahasiswa ?
2. Apakah *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja individu mahasiswa akan semakin baik jika seorang mahasiswa memiliki sifat maskulin daripada feminim ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah *locus of control* berpengaruh positif pada kinerja mahasiswa
2. Untuk mengetahui apakah *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja individu mahasiswa akan semakin baik jika seorang mahasiswa memiliki sifat maskulin daripada feminim

1.3.2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak lain yang membutuhkan antara lain:

1. Bagi Perguruan Tinggi

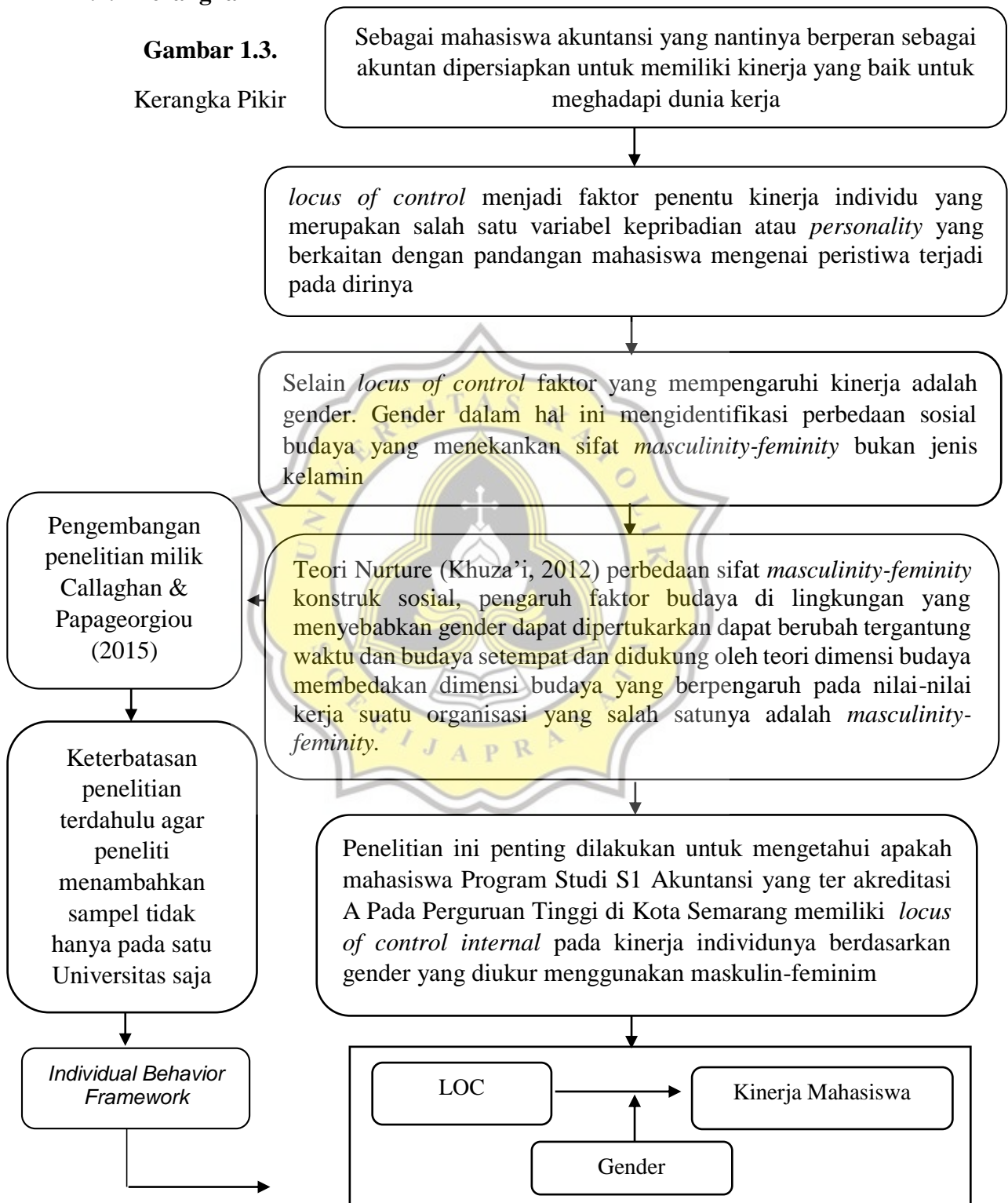
Bagi Perguruan Tinggi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap dosen program studi akuntansi untuk mengarahkan mahasiswanya dalam meningkatkan kinerja individu mahasiswa dengan cara meningkatkan kemampuan yang ada dalam diri mahasiswa dengan memberikan tugas agar mahasiswa lebih bertanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya sehingga menghasilkan kinerja yang baik guna menjadi bekal dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi perusahaan dalam memilih orang atau karyawan yang akan bekerja dalam perusahaan agar nantinya mempunyai kinerja yang baik sehingga dapat memberikan berkontribusi untuk perusahaan.

1.4. Kerangka Pikir

Gambar 1.3.
Kerangka Pikir



1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini terdiri dari lima bab yaitu :

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi pendahuluan yang membahas latar belakang, rumusan dan batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka pikir dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori

Bab ini berisi tinjauan pustaka yang membahas landasan teori, pengembangan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini berisi mengenai obyek serta lokasi penelitian berlangsung, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, desain analisis data atau pengujian hipotesis.

BAB IV Hasil Analisis

Bab ini berisi gambaran umum, distribusi jawaban responden, serta analisis maupun hasil pengujian hipotesis.

BAB V Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang diambil berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan.