

BAB I

PENDAHULUAN

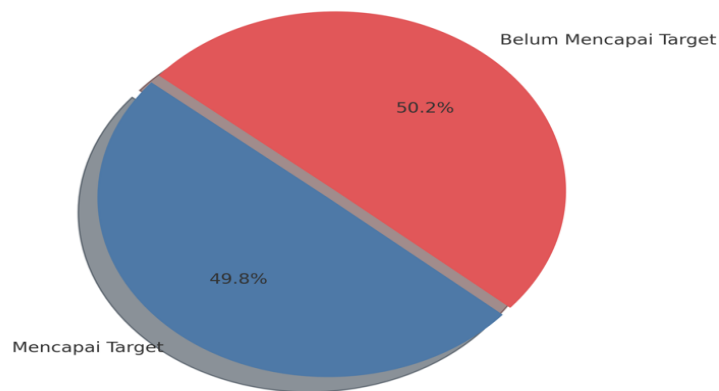
1.1 Latar Belakang

Kinerja pegawai merupakan faktor strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk dalam konteks perguruan tinggi negeri. Kinerja pada dasarnya mencerminkan tingkat pencapaian individu terhadap standar kerja yang telah ditetapkan, baik dari segi kuantitas, kualitas, efisiensi, ketepatan waktu, kreativitas, maupun kontribusinya terhadap tujuan organisasi (Campbell 1990; Koopmans *et al.* 2014). Dalam organisasi pendidikan tinggi, peran pegawai tidak hanya sebatas menjalankan tugas administratif, melainkan juga mendukung pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada Masyarakat melalui tata kelola layanan akademik, administrasi, keuangan, kemahasiswaan, dan kerja sama kelembagaan. Oleh karena itu, kinerja pegawai yang tinggi menjadi prasyarat tercapainya efektivitas organisasi perguruan tinggi secara keseluruhan. Namun demikian, dalam praktiknya, kinerja pegawai di lingkungan universitas sering kali menunjukkan variasi yang signifikan antara individu maupun antarunit kerja. Kondisi ini juga tampak di Universitas Pendidikan Ganesha (Undiksha), sebuah perguruan tinggi negeri yang bertransformasi menjadi Badan Layanan Umum (BLU) sejak tahun 2015.

Data hasil evaluasi kinerja pegawai Undiksha menunjukkan adanya kesenjangan yang cukup jelas antara capaian rata-rata dan realisasi per individu. Berdasarkan laporan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Undiksha tahun 2024, rata-rata capaian SKP berada dalam kategori baik, yakni 87,49. Namun, data tersebut

juga mengungkap bahwa 50,20% pegawai belum mencapai target kinerja yang telah ditetapkan, sebuah angka yang tidak dapat diabaikan mengingat peran pegawai dalam menopang tata kelola universitas. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun secara agregat kinerja pegawai terlihat baik, terdapat disparitas yang cukup tajam antara kelompok pegawai yang berkinerja tinggi dan yang masih berada di bawah standar organisasi. Ketimpangan ini dapat berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas-tugas kelembagaan, terutama dalam mendukung peningkatan kualitas layanan akademik dan non-akademik. Kreativitas merupakan komponen penting dalam konteks organisasi modern, terutama untuk mendukung inovasi layanan, efisiensi proses kerja, serta adaptasi terhadap perubahan teknologi dan kebijakan. Lemahnya aspek kreativitas mengindikasikan adanya keterbatasan dalam mendorong budaya kerja inovatif yang sangat dibutuhkan dalam era transformasi pendidikan tinggi. Proporsi capaian kinerja tersebut dapat dilihat pada Gambar 1.1 berikut

Proporsi Capaian Kinerja Pegawai Undiksha Tahun 2024



Sumber: SKP Pegawai Undiksha 2024

Gambar 1.1 Proporsi Capaian Kinerja Pegawai

Permasalahan kinerja ini menjadi semakin kompleks ketika dihadapkan dengan tuntutan perubahan lingkungan eksternal yang cepat. Sebagai institusi

BLU, Undiksha dituntut untuk meningkatkan kinerja kelembagaannya secara berkelanjutan agar mampu bersaing dan beradaptasi dengan dinamika kebijakan pendidikan tinggi nasional. Namun, jika hampir setengah dari pegawainya belum mencapai target kinerja, maka efektivitas implementasi program-program strategis universitas akan menghadapi hambatan signifikan. Situasi ini menunjukkan perlunya analisis mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, tidak hanya dari aspek teknis pekerjaan, tetapi juga faktor psikologis dan struktural yang membentuk perilaku kerja mereka sehari-hari. Dengan demikian, kinerja pegawai Undiksha bukan hanya sekadar fenomena administratif, tetapi merupakan persoalan strategis yang perlu ditangani melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia yang komprehensif dan kontekstual.

Permasalahan kinerja pegawai tersebut perlu dilihat dalam konteks perubahan eksternal organisasi pendidikan tinggi yang berlangsung secara cepat dan kompleks. Perguruan tinggi saat ini berada dalam pusaran perubahan global yang ditandai oleh meningkatnya kompetisi internasional, tuntutan akuntabilitas publik, dan kemajuan teknologi informasi yang pesat (Rahman *et al.* 2024). Perguruan tinggi tidak lagi hanya berfungsi sebagai lembaga penyelenggara pendidikan, tetapi juga dituntut menjadi pusat inovasi, penelitian, dan pengabdian masyarakat yang mampu menjawab kebutuhan pembangunan nasional maupun global. Dalam konteks Indonesia, pemerintah telah mendorong banyak perguruan tinggi negeri untuk menerapkan status Badan Layanan Umum (BLU) sebagai upaya meningkatkan fleksibilitas manajerial dan kinerja kelembagaan. Status BLU menuntut perguruan tinggi untuk mengelola sumber daya manusia, keuangan, dan layanan akademik dengan prinsip efisiensi, efektivitas, akuntabilitas, dan orientasi

hasil.

Sebelum Undiksha memperoleh status Badan Layanan Umum (BLU) pada tahun 2015, tata kelola organisasi masih mengikuti pola Perguruan Tinggi Negeri (PTN) reguler yang bersifat birokratis, hierarkis, dan berorientasi pada kepatuhan prosedural. Pengelolaan keuangan sepenuhnya bergantung pada alokasi DIPA sehingga ruang gerak institusi dan unit kerja dalam meningkatkan mutu layanan relatif terbatas. Penilaian kinerja pegawai pada masa tersebut lebih menekankan aspek administratif, seperti kepatuhan terhadap prosedur dan kedisiplinan kehadiran, dengan sistem SKP yang cenderung bersifat formalitas dan belum sepenuhnya mencerminkan capaian kinerja yang terukur. Kondisi ini menyebabkan budaya kerja pegawai cenderung statis, rutinitas, serta kurang terdorong untuk berinovasi karena minimnya insentif maupun mekanisme penilaian berbasis kinerja.

Transformasi kelembagaan setelah Undiksha ditetapkan sebagai BLU membawa perubahan signifikan terhadap ekspektasi kinerja pegawai. Status BLU mewajibkan penerapan prinsip *value for money*, akuntabilitas, dan efisiensi berbasis output sehingga pegawai dituntut tidak hanya bekerja sesuai standar minimal, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan kebijakan, prosedur kerja, dan pemanfaatan teknologi digital dalam tugas sehari-hari. Perubahan ini semakin menguat sejak peningkatan jumlah indikator kinerja utama (IKU) dalam dokumen perencanaan dan pengukuran kinerja, ditambah penerapan sistem informasi kinerja seperti e-SKP dan SISTER yang memperkuat transparansi pelaporan. Budaya kerja yang sebelumnya kaku dan prosedural tidak lagi memadai, sehingga dibutuhkan budaya organisasi yang adaptif, inovatif, dan

berorientasi pada hasil. Namun demikian, implementasi tuntutan kinerja berbasis BLU belum sepenuhnya diikuti oleh kapasitas adaptif pegawai. Berdasarkan evaluasi internal, lebih dari 50% pegawai masih belum mencapai target SKP tahunan, menunjukkan adanya kesenjangan antara peningkatan tuntutan organisasi dan kemampuan aktual pegawai dalam memenuhi standar kinerja yang baru. Kondisi ini menggambarkan bahwa transformasi kelembagaan belum sepenuhnya diimbangi oleh peningkatan kompetensi, kesiapan perubahan, dan motivasi pegawai, sehingga berdampak pada belum optimalnya kinerja organisasi secara keseluruhan.

Tuntutan dari sisi organisasi, perubahan lingkungan kerja juga berdampak pada dimensi psikologis dan kesejahteraan pegawai. Penelitian internasional menunjukkan bahwa perubahan cepat dalam struktur dan sistem kerja dapat menimbulkan tekanan psikologis, stres, dan ketidakpuasan kerja jika tidak diimbangi dengan kebijakan kompensasi dan dukungan organisasi yang memadai (Castellacci & Viñas-Bardolet 2021; Goldan *et al.* 2023). Dengan kata lain, kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh sejauh mana organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, adil, dan mendukung. Dalam situasi di mana perubahan kelembagaan berlangsung intensif seperti pada Undiksha, pengelolaan faktor-faktor SDM seperti kompensasi, kepuasan kerja, dan stres kerja menjadi krusial untuk menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa pengelolaan yang baik, perubahan kelembagaan justru dapat memperlebar kesenjangan kinerja yang sudah ada. Oleh sebab itu, analisis faktor-faktor tersebut menjadi penting dalam menjelaskan perbedaan kinerja antar pegawai di lingkungan perguruan tinggi yang sedang bertransformasi.

Faktor struktural yang berpotensi kuat menjelaskan variasi kinerja pegawai di Undiksha adalah status kepegawaian. Undiksha memiliki komposisi pegawai yang beragam, terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Data kepegawaian menunjukkan bahwa saat ini Undiksha memiliki 759 ASN yang mencakup 510 dosen (PNS dan PPPK) serta 227 tenaga kependidikan. Perbedaan status kepegawaian ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga menyangkut aspek struktural seperti sistem remunerasi, jaminan karier, hak-hak kesejahteraan, serta akses terhadap pelatihan dan pengembangan. Pegawai dengan status PNS cenderung memiliki kepastian karier jangka panjang, akses terhadap tunjangan yang stabil, serta perlindungan hukum yang lebih kuat. Sebaliknya, pegawai PPPK, sering menghadapi ketidakpastian dalam hal perpanjangan kontrak kerja, keterbatasan akses pada program pengembangan karier.

Kondisi ini berimplikasi langsung terhadap persepsi pegawai terhadap kompensasi, kepuasan kerja, dan stres kerja, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja mereka. Pegawai PPPK berpotensi merasakan beban kerja yang relatif lebih tinggi dengan imbalan yang lebih rendah dan ketidakpastian jenjang karir yang dapat meningkatkan stres kerja dan menurunkan kepuasan kerja (Castellacci & Viñas-Bardolet 2021; Goldan *et al.* 2023). Sementara itu, pegawai PNS mungkin memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi karena faktor keamanan dan kepastian karier, namun di sisi lain dapat mengalami stagnasi motivasi jika sistem penghargaan dan insentif tidak cukup mendorong peningkatan kinerja. Perbedaan pengalaman kerja ini dapat menciptakan disparitas kinerja antar kelompok pegawai, yang juga tercermin dalam data SKP Undiksha. Disparitas ini

penting untuk diteliti secara sistematis karena menyangkut efektivitas organisasi secara keseluruhan. Jika kelompok pegawai tertentu secara konsisten menunjukkan capaian kinerja yang lebih rendah, maka kebijakan SDM perlu diarahkan untuk memperbaiki faktor penyebabnya, bukan sekadar melakukan evaluasi administratif rutin.

Penelitian internasional juga menunjukkan bahwa status kontrak dan sistem kepegawaian berperan penting dalam membentuk perilaku kerja dan kinerja individu. Studi di sektor pendidikan tinggi Eropa menemukan bahwa pegawai kontrak jangka pendek memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah dan tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan pegawai tetap, yang berdampak pada produktivitas dan keterlibatan kerja (Yang *et al.* 2024). Situasi serupa sangat mungkin terjadi di Undiksha, mengingat kebijakan remunerasi dan karier antara pegawai PNS dan PPPK memiliki perbedaan signifikan. Oleh karena itu, status kepegawaian dapat berfungsi sebagai variabel moderasi yang memperkuat atau memperlemah pengaruh faktor-faktor psikologis dan organisasi (seperti kompensasi, kepuasan kerja, dan stres kerja) terhadap kinerja pegawai. Analisis ini menjadi penting untuk memahami secara lebih mendalam mengapa variasi kinerja terjadi dan bagaimana kebijakan SDM dapat disusun secara lebih kontekstual sesuai karakteristik masing-masing kelompok pegawai.

Sejumlah penelitian empiris di lingkungan Undiksha telah mengidentifikasi berbagai faktor yang berperan dalam menentukan kinerja pegawai, baik dari aspek organisasi maupun individual. Gunawan (2022) menemukan bahwa remunerasi, lingkungan kerja, dan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Fakultas Kedokteran Undiksha. Penelitian Dewi (2020) menunjukkan

bahwa iklim kerja memberikan kontribusi sebesar 47,9% terhadap kinerja pegawai laboratorium, dengan korelasi yang signifikan. Selama masa pandemi Covid-19, Susanti *et al.* (2023) menegaskan bahwa kepemimpinan pelayanan, manajemen perubahan, dan iklim kerja berkontribusi simultan sebesar 66,6% terhadap kinerja pegawai di bagian keuangan Undiksha. Sementara itu, penelitian terbaru oleh Suandewi *et al.* (2025) yang fokus pada pegawai PPPK menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sedangkan beban kerja memiliki pengaruh negatif. Temuan-temuan ini memperlihatkan bahwa kompensasi, kepuasan kerja, dan stres kerja merupakan determinan penting yang menjelaskan variasi kinerja pegawai di Undiksha.

Mayoritas penelitian tersebut masih berfokus pada pengaruh langsung antar variabel, tanpa mempertimbangkan faktor pembeda struktural seperti status kepegawaian. Padahal, sejumlah temuan empiris menunjukkan bahwa status kepegawaian dapat memoderasi hubungan antara variabel-variabel utama dalam kinerja. Misalnya, studi oleh Putra dan Sari (2021) menemukan bahwa pegawai kontrak menunjukkan sensitivitas yang lebih tinggi terhadap kompensasi dibandingkan pegawai tetap, sehingga pengaruh kompensasi terhadap kinerja lebih kuat pada kelompok non-PNS. Penelitian lain oleh Handoko *et al.* (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi lebih signifikan terhadap kinerja pegawai honorer dibandingkan pegawai ASN, terutama karena perbedaan tingkat kepastian karier. Selain itu, studi Rohmawati dan Nugroho (2020) mengungkap bahwa stres kerja memiliki dampak lebih besar pada pegawai berstatus kontrak yang menghadapi ketidakpastian jangka panjang dibandingkan pegawai tetap.

Temuan empiris tersebut memperlihatkan bahwa status kepegawaian mampu mengubah arah dan kekuatan hubungan antar variabel, sehingga faktor moderasi ini tidak dapat diabaikan. Namun, kajian-kajian tersebut belum menyentuh konteks kelembagaan perguruan tinggi, khususnya lingkungan BLU seperti Undiksha, yang memiliki struktur kepegawaian lebih beragam. Dengan demikian, kekosongan kajian moderasi status kepegawaian dalam penelitian terdahulu menciptakan *research gap* yang penting untuk diisi agar analisis mengenai kinerja pegawai di Undiksha menjadi lebih komprehensif dan relevan dengan realitas struktural organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa permasalahan kinerja pegawai Undiksha bersifat nyata dan multidimensional. Meskipun secara agregat kinerja berada dalam kategori baik, masih terdapat sekitar setengah dari jumlah pegawai yang belum memenuhi target SKP, serta adanya kelemahan spesifik pada aspek kreativitas. Kondisi ini terjadi dalam konteks perubahan organisasi yang cepat akibat transformasi BLU, yang menuntut peningkatan kinerja secara menyeluruh. Faktor-faktor seperti kompensasi, kepuasan kerja, dan stres kerja terbukti memiliki peran penting dalam menjelaskan variasi kinerja, namun sebagian besar kajian terdahulu belum memasukkan status kepegawaian sebagai variabel moderasi yang dapat menjelaskan mengapa pengaruh variabel-variabel tersebut berbeda antara kelompok pegawai. Padahal, struktur kepegawaian yang beragam di Undiksha menciptakan kondisi yang sangat potensial untuk terjadinya perbedaan persepsi terhadap keadilan kompensasi, pengalaman kerja, dan strategi adaptasi terhadap stres.

Limitasi kajian terdahulu ini tidak hanya berdampak secara teoretis, tetapi

juga memiliki implikasi praktis yang signifikan bagi pengelolaan SDM di lingkungan Undiksha. Tanpa pemahaman yang mendalam mengenai perbedaan efek variabel-variabel utama terhadap kinerja berdasarkan status kepegawaian, kebijakan SDM cenderung bersifat seragam dan kurang responsif terhadap kebutuhan spesifik masing-masing kelompok pegawai. Sebagai contoh, strategi peningkatan kinerja melalui pemberian insentif finansial mungkin efektif bagi pegawai kontrak, namun kurang berdampak bagi pegawai PNS apabila tidak disertai dengan mekanisme pengembangan karier yang lebih jelas. Sebaliknya, program pengelolaan stres yang bersifat umum berpotensi tidak memadai untuk menjawab tekanan kerja yang lebih kompleks pada kelompok PPPK yang masih menghadapi ketidakpastian status. Oleh karena itu, pendekatan analisis yang mempertimbangkan moderasi status kepegawaian menjadi penting, baik untuk memperkaya literatur manajemen SDM dalam konteks pendidikan tinggi Indonesia maupun sebagai dasar perumusan kebijakan yang lebih diferensial dan efektif.

1.2 Identifikasi Masalah

Kompensasi yang diterima pegawai di Universitas Pendidikan Ganesha pada dasarnya sudah berjalan sesuai aturan, namun masih dirasakan belum sepenuhnya optimal dalam mencerminkan kesesuaian dengan beban kerja yang dijalankan. Hal ini terutama dialami oleh pegawai dengan status PPPK yang memiliki karakteristik penerimaan berbeda dibandingkan pegawai PNS sehingga berpotensi memengaruhi tingkat motivasi serta kontribusi mereka terhadap pencapaian kinerja organisasi. Di sisi lain, kepuasan kerja pegawai juga menunjukkan variasi antarunit dan antarstatus kepegawaian. Pegawai dengan status tetap cenderung memiliki

kepuasan lebih tinggi karena adanya kepastian karier dan jaminan kesejahteraan, sedangkan pegawai kontrak lebih rentan mengalami ketidakpuasan yang pada akhirnya dapat memengaruhi performa kerja.

Selain itu, stres kerja juga menjadi faktor yang perlu mendapat perhatian serius. Tuntutan administratif yang tinggi, keterbatasan sumber daya, serta beban tugas yang tidak selalu seimbang antarpegawai dapat menimbulkan tekanan psikologis. Kondisi ini lebih berat dirasakan oleh pegawai kontrak yang menghadapi ketidakpastian masa kerja, sehingga berisiko menurunkan kinerja mereka. Padahal, kinerja pegawai secara umum di Undiksha berada pada kategori baik, meskipun masih terdapat sebagian pegawai yang belum mampu mencapai target Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Disparitas pencapaian kinerja ini menunjukkan adanya faktor-faktor lain yang berperan, sehingga perlu penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi determinannya.

Dalam konteks ini, status kepegawaian (PNS dan PPPK) dipandang sebagai faktor penting yang dapat menjadi pembeda (moderator) dalam hubungan antara kompensasi, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Namun, aspek ini belum banyak dikaji secara empiris dalam penelitian sebelumnya, khususnya pada perguruan tinggi negeri yang berstatus BLU seperti Universitas Pendidikan Ganesha. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dengan menekankan peran status kepegawaian sebagai variabel moderasi.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada ruang lingkup variabel kompensasi, kepuasan kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai, dengan status kepegawaian sebagai variabel moderasi. Variabel kompensasi yang dikaji mencakup kompensasi finansial dan non-finansial yang sesuai dengan kebijakan kepegawaian Universitas Pendidikan Ganesha. Variabel kepuasan kerja dibatasi pada dimensi kepuasan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, serta kesempatan pengembangan karier. Variabel stres kerja yang dianalisis difokuskan pada stres yang berasal dari tuntutan pekerjaan, beban kerja, dan tekanan organisasi. Sementara itu, variabel kinerja pegawai diukur berdasarkan indikator pencapaian tugas administratif yang tercantum dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Subjek penelitian ini meliputi pegawai Universitas Pendidikan Ganesha, yang terdiri dari pegawai berstatus PNS dan PPPK,. Penelitian tidak mencakup dosen dalam kapasitas pelaksanaan tridharma secara penuh, sehingga fokus diarahkan pada pegawai administrasi dan tenaga kependidikan yang memiliki peran strategis dalam mendukung kelancaran proses layanan akademik dan administratif di Undiksha.

Penelitian ini tidak memuat faktor-faktor eksternal di luar lingkungan organisasi, seperti kondisi ekonomi makro, kebijakan pemerintah pusat, atau dinamika pasar tenaga kerja yang juga berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Dengan pembatasan tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih terfokus, relevan, dan sesuai dengan konteks pengelolaan sumber daya manusia di Universitas Pendidikan Ganesha.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut.

- 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha?
- 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha?
- 3) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha?
- 4) Apakah status kepegawaian memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha?
- 5) Apakah status kepegawaian memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha?
- 6) Apakah status kepegawaian memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini, dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut.

- 1) Untuk menguji apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha.
- 2) Untuk menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha.
- 3) Untuk menguji apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha.

- 4) Untuk menguji apakah status kepegawaian memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha.
- 5) Untuk menguji apakah status kepegawaian memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha.
- 6) Untuk menguji apakah status kepegawaian memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha.

1.6 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam kajian tentang pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan status kepegawaian sebagai variabel moderasi. Penelitian ini juga memperkaya literatur akademik dengan menambahkan perspektif baru mengenai peran status kepegawaian dalam hubungan antarvariabel tersebut, yang sebelumnya masih jarang diteliti secara mendalam di konteks perguruan tinggi negeri berbasis Badan Layanan Umum (BLU). Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat memperkuat landasan teoritis bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji kinerja pegawai di sektor pendidikan maupun sektor publik lainnya.

2) Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi Universitas Pendidikan Ganesha dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, khususnya dalam hal pemberian kompensasi yang adil, peningkatan kepuasan kerja, serta pengelolaan stres kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun strategi

pengelolaan pegawai berdasarkan status kepegawaian (PNS, PPPK, maupun kontrak), sehingga disparitas kinerja dapat diminimalkan. Bagi pimpinan universitas, temuan penelitian ini dapat menjadi dasar dalam menyusun program pengembangan pegawai yang lebih berorientasi pada kesejahteraan dan kinerja. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan wawasan bagi instansi pemerintah maupun lembaga pendidikan tinggi lain yang menghadapi dinamika serupa dalam pengelolaan pegawai dengan status kepegawaian yang beragam.

1.7 Rencana Publikasi

Rencana publikasi penelitian ini adalah pada jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram. Jurnal dapat diakses pada link berikut:
<https://jurnal.fe.unram.ac.id/index.php/jmm>

