BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal esensial dan mempunyai peran dalam keberlangsungan hidup manusia untuk mengembangkan kemampuan dan potensinya untuk dapat mencapai kehidupan yang lebih baik. Untuk mencapai hal tersebut, pendidikan harus dapat dinikmati oleh setiap manusia yang ada di dunia baik dari usia dini, dewasa bahkan lansia dapat menikmati pendidikan. Hal ini sejalan dengan prinsip *long life education* yang memiliki makna belajar dapat dilakukan selamanya atau seumur hidup.

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, Pasal 1 menyebutkan pendidikan adalah kesadaran dan rencana dalam perwujudan atmosfir belajar yang mana melibatkan proses belajar dengan harapan bahwa peserta didik memiliki peran aktif dalam pengembangan potensi diri. Isi dari pasal tersebut juga menekankan tentang bagaimana pentingnya nilai-nilai agama, kendali diri, pribadi, kecerdasan, serta esensi-esensi terkait dalam pengabdiannya terhadap bangsa dan negara. Pernyataan tersebut menyadarkan kita bahwasanya dalam konteks terkait, pendidikan mengharapkan adanya peran kompleks dan strategis demi keberlangsungan nasib manusia di mana peradaban ini harus memilii peningkatan kualitas utamanya SDM bercermin pada Pancasila dan nilai-nilainya.

Prinsip tersebut beriringan dengan tujuan pendidikan nasional dimana menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 mengenai sistem pendidikan nasional dalam Pasal 3 menyatakan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan potensi siswa yang memiliki jiwa keagamaan yang tinggi dengan refleksi visi berupa betapa pentingnya pendidikan itu sendiri agar sumber daya manusia dengan akhlak dan nilai Pancasila.

Jenjang pendidikan perguruan tinggi menjadi kontributor utama kemajuan SDA yang berkarakter. Universitas Pendidikan Ganesha adalah salah satu perguruan tinggi di Bali Utara dengan nama terkemuka yang memiliki visi dan misi untuk mencetak peserta didik unggul dan memiliki daya saing tinggi pada era globalisasi ini. Untuk mencapai tujuan tersebut, tentunya, diperlukan harmonisasi antar civitas yang ada di Universitas Pendidikan Ganesha, baik itu dosen, pegawai, maupun mahasiswa.

Untuk menunjang pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang ada di Universitas Pendidikan Ganesha tentunya tidak bisa terlepas dari kinerja para pegawainya. Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai produk atau hasil kerja dari sudut pandang pegawai yang dilihat dari kacamata kualitas dan kuantitas yang telah terstandar. Satu hal yang sangat dibutuhkan pada konteks ini adalah peningkatan kualitas kinerja sumber daya pegawai. Kualitas tersebut hendaknya harus terencana, terarah, dan berkesinambungan. Ketiga faktor ini dibutuhkan untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Syarat utama yang digarisbawahi

dalam Peraturan Pemerintah ini adalah adanya syarat utama bagi PNS untuk menyusun SKP yang mana berlandaskan pada SKP tahunan dari instansi. Peraturan Pemerintah tersebut menyatakan bahwa PNS wajib memiliki SKP dilengkapi rencana kerja tahunan instansi. SKP yang dimaksud hendaknya berisi tentang pertama, kegiatan tugas jabatan serta tak lupa berisi target capaian dengan syarat tenggat waktu penilaian riil serta terukut. Hal ini memungkinkan terukurnya kualitas dan kuantitas dari PNS tersebut dapat diukur melalui standar yang telah ditetapkan.

Instansi memiliki tuntutan sendiri dari segala pihak dalam rangka pengembangan cara baru dalam hal pertahanan produktifitas pegawai pada level tinggi dan diiringi dengan produktifitasnya yang diharapkan maksimal dan berkontribusi untuk tujuan instansi tersebut. Selama ini, permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia hanya dikupas dari segi pandang masalah intern sebuah instansi. Namun, pada dasarnya, masalah yang tadinya intern ini memiliki keterkaitan erat dengan masyarakat dalam konteks luas yang mana dari segi pelayanan publik yang dilihat dari indikator kinerja. Universitas Pendidikan Ganesha dalam hal ini sudah menerapkan prinsip tersebut, dibuktikan dengan diterapkannya Keputusan Menteri Keuangan Nomor 711/KMK.05/2017 tanggal 19 September 2017, Tentang Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas Dan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Pendidikan Ganesha pada Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi. Universitas Pendidikan Ganesha memiliki metode baru dalam hal pertahanan pegawai disertai tunjangan kinerja berupa remunerasi secara resmi diserahkan pada Januari 2018

silam. Pengimplementasian kebijakan ini tak luput dari keterkaitannya dengan Kebijakan Reformasi Birokrasi sebagai misi dari *clean and good governance*. Dalam konteks ini, penilaian remunerasi di Universitas Pendidikan Ganesha dijalankan sesuai dengan Laporan Kinerja Pegawai (LKP) yang mana harus di laporkan setiap hari oleh pegawai yang bersangkutan melalui website www.https://sso.undiksha.ac.id. Jumlah remunerasi yang didapatkan adalah sesuai dengan kinerja yang telah tercatat per satu bulannya.

Patut digarisbawahi bahwasanya pengembangan kualitas kerja sumber daya pegawai memiliki tujuan tersendiri dalam konteks meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam pelaksanaan berbagai macam tugas pemerintah. Aset utama dalam sebuah organisasi adalah sumber daya pegawai. Sumber daya pegawai mendukung sistem operasional sebuah organisasi (Hotiana & Febriansyah, 2018). Penerapan strategi berupa kompensasi remunerasi merupakan salah satu usaha dalam rangka tidak hanya peningkatan kinerja namun juga perhatian instansi untuk para pegawai. Kinerja pegawai dipacu melalui pengimplementasian strategi tersebut. Remunerasi terdefinisi sebagai balas jasa, *reward*, dan imbalan dari instansi kepada pegawai sebagai bentuk terima kasih dari pihak organisasi karena telah dibantu dalam pencapaian visinya.

Motivasi kerja adalah bentuk faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Halim dan Andreani (2017: 2) menegaskan bahwa motivasi merupakan dukungan untuk menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan karena untuk memenuhi kebutuhan. Motivasi terfokus pada pendorong semangat kerja individu dengan tujuan memiliki kesadaran kerja dan kontribusi optimal dalam pencapaian

tujuan organisasi. Landasan hukum yang menjadi acuan dalam peningkatan motivasi kerja pegawai adalah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Hal ini dikarenakan pada Peraturan Pemerintah ini pegawai negeri sipil dituntut untuk mencapai kinerja sesuai standar yang telah ditetapkan pemerintah, sehingga mau tidak mau pegawai negeri sipil harus meningkatkan motivasi kerjanya agar mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh lembaga maupun pemerintah.

Disiplin kerja adalah faktor lain yang berkontribusi terhadap kinerja seorang pegawai. Kedisiplinan individu dalam bekerja menyumbangkan banyak pengaruh terhadap kinerja seorang pegawai. Disiplin dapat dikatakan sebagai kunci dari kesuksesan sebuah aktivitas perusahaan yang bermuara pada efisiensi dan efektivitas kerja. Maka dari itu, disiplin dalam konteks ini harus ditanamkan secara kontinu agar dapat terbentuk sebuah *habitual*. Kebiasaan pribadi menjadi harapan besar dari konsep ini. Di mana, seorang individu akan mematuhi nilai masyarakat. Hal ini mereka akan lakukan apabila telah sadar terhadap pentingya mutu dari aturan dan norma tersebut. Acuan hukum dalam aspek disiplin kerja yang digunakan di Universitas Pendidikan Ganesha adalah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 53 Tahun 2010 ini ditetapkan dengan harapan perwujudan tenaga PNS dengan kriteria memiliki kehandalah, profesionalitas, dan moral dengan jabatannya sebagai penyelenggara pemerintah yang ikut andil di pengimplementasian beberapa prinsip *good governance*. Kewajiban, larangan, dan

hukuman disiplin dipaparkan pada Peraturan Pemerintah ini. Ketiga bentuk pendisiplinan ini dapat disanksikan kepada tenaga PNS dengan bukti pelanggaran.

Faktor selanjutnya adalah kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis kepuasan kerja tenaga kependidikan di lingkungan Universitas Pendidikan Ganesha Tahun 2017/2018 terlihat bahwa kepuasan kerja pegawai sudah tegolong cukup puas. Permasalahan yang terjadi yang membuat kepuasan kerja pegawai berada pada kategori cukup puas adalah, penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi cenderung rendah, kompetensi Pembina yang kurang memadai, tingkat kenaikan gaji yang belum sesuai dengan standar UMK, dan pemberian jaminan atau keselamatan dan keamanan kerja pegawai yang kurang optimal. Kepuasan kerja terklasifikasi sebagai salah satu faktor pendorong peningkatan kinerja pegawai. Ujungnya, hal ini diharapkan menjadi kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi (Wijaya, 2018:5). Semakin tinggi kepuasan kerja seseorang tentunya akan membuat orang tersebut untuk semangat bekerja dan selalu menunjukkan kemampuan terbaiknya dalam bekerja.

Berdasarkan observasi pada pegawai di Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Universitas Pendidikan Ganesha terlihat bahwa: 1) masih adanya pegawai yang kurang termotivasi dalam bekerja, padahal mereka sudah mendapatkan remunerasi sesuai kredit point yang mereka dapatkan yang mana hal ini dapat terefleksi dengan jelas dengan adanya pegawai yang bekerja setengah-setengah atau malas-malasan; 2) masih adanya pegawai yang memiliki kedisiplinan yang rendah, di mana, beberapa pegawai kurang disiplin dalam waktu pulang pergi kantor; dan 3) beberapa pegawai memiliki kepuasan kerja

rendah yang dilihat dari pegawai yang tidak bersemangat dalam bekerja, padahal itu memang tugasnya.

Mengacu pada permasalahan-permasalahan yang didapat dari hasil observasi, penulis merasa perlu mengadakan penelitian pada pegawai di Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Universitas Pendidikan Ganesha, mengingat belum pernah ada penelitian yang meneliti tentang: 1) hubungan remunerasi dengan kinerja pegawai; 2) hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai; 3) hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai; 4) hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai; dan 5) hubungan secara bersama-sama remunerasi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Universitas Pendidikan Ganesha.

Judul dari penelitian ini adalah: "Hubungan Remunerasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan dan Kemahasiswaan Universitas Pendidikan Ganesha".

1.2 Identifikasi Masalah

Penelitian ini memiliki identifikasi masalah sbb:

1) terdapat pegawai yang kurang termotivasi dalam bekerja;

2) masih adanya pegawai yang memiliki kedisiplinan yang rendah;

3) masih adanya pegawai yang terlihat memiliki kepuasan kerja yang rendah;

4) belum diketahuinya besarnya hubungan remunerasi dengan kinerja pegawai di Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Universitas Pendidikan Ganesha;
5) belum diketahuinya besarnya hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Universitas Pendidikan Ganesha;
6) belum diketahuinya besarnya hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Universitas Pendidikan Ganesha;
7) belum diketahuinya seberapa besar hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Universitas Pendidikan Ganesha; dan
8) belum diketahuinya besarnya hubungan secara bersama-sama remunerasi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Universitas Pendidikan Ganesha.

1.3 Pembatasan Masalah

Identifikasi masalah dari penelitian ini melahirkan permasalahan kriteria kompleks. Maka dari itu, penelitian ini akan dibatasi pada: hubungan remunerasi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Undiksha.

1.4 Perumusan Masalah

Penelitian memiliki rumusan masalah sbb:

1) Apakah terdapat hubungan yang signifikan Remunerasi dengan Kinerja Pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Undiksha?
2) Apakah terdapat hubungan yang signifikan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Undiksha?
3) Apakah terdapat hubungan yang signifikan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Undiksha?
4) Apakah terdapat hubungan yang signifikan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Undiksha?
5) Secara bersama-sama, apakah terdapat hubungan yang signifikan Remunerasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Undiksha?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian bertujuan untuk:

1) mengetahui besarnya hubungan Remunerasi dengan Kinerja Pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Undiksha;

2) mengetahui besarnya hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Undiksha;
3) mengetahui besarnya hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Undiksha;
4) mengetahui besarnya hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Undiksha; dan
5) mengetahui besarnya hubungan secara bersama-sama, Remunerasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Biro Akademik, Kerjasama, Perencanaan, Kemahasiswaan Undiksha.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian dilihat dari manfaat teoretis dan praktis, yaitu:

a) Manfaat Teoretis

Secara teoretis, manfaat penelitian ini adalah sebagai khasanah pengembangan teori-teori manajemen terutama yang berkaitan tentang remunerasi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

b) Manfaat Praktis

1) Bagi pegawai, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai refleksi bagi pegawai tentang kinerja yang sudah dilaksanakannya, sehingga kedepannya, kinerja yang ditunjukkan dapat ditingkatkan.

2) Bagi pimpinan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai gambaran dalam mengambil kebijakan-kebijakan berikutnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai.
3) Bagi Undiksha, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman dalam pemberian stimulus kepada pengawai agar pegawai mampu menunjukkan kinerja yang optimal.