

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Karyawan sebagai Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi merupakan bagian yang penting dan memiliki peran yang signifikan untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Sebagai asset yang penting fungsi dan peran dari karyawan diperlukan untuk memberikan yang terbaik melalui kinerjanya untuk menghasilkan nilai tambah dan kepuasan kerja terhadap organisasi. Di lingkup instansi perguruan tinggi yang selanjutnya disebut Dosen maupun Pegawai Negeri Sipil memiliki peran yang penting dalam otoritas sebagai pelaksana utama mengenai tugas-tugas perguruan tinggi. Menurut Hadari (2017:20) sumber daya manusia merupakan manusia merupakan manusia yang pada umumnya bekerja pada lingkungan organisasi yang biasa disebut dengan personil, tenaga kerja, dan karyawan.

Lebih lanjut, menurut Sedarmayanti (2009:12) menyatakan bahwa dalam lingkup instansi pemerintah pun, pegawai atau SDM aparatur memiliki peran penting dalam birokrasi sebagai pelaksana utama tugas-tugas pemerintah. Peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia sangat diperlukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme dalam bekerja untuk memaksimalkan kinerja, produktivitas maupun, efektivitas sebuah organisasi.

Dosen merupakan salah satu pegawai yang berada pada lingkungan instansi pendidikan tinggi yang memiliki tanggung jawab penuh mengenai pendidikan yang diajarkan dan juga sebagai pegawai yang taat kepada instansinya. Begitu juga dengan karyawan, karyawan merupakan pegawai

dimana tugasnya membantu instansi dalam urusan di luar dari mengajar secara langsung pada mahasiswa.

Salah satu agenda reformasi keuangan negara di Indonesia adalah adanya pergeseran dari penganggaran tradisional menjadi berbasis kinerja. Dalam hal ini, arah penggunaan dana pemerintah diharapkan menjadi lebih jelas dan tepat guna yang akan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan kepuasan kerja bagi organisasi. Dengan adanya hal tersebut, maka diharapkan bahwa birokrasi ini berjalan bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme, meningkatkan pelayanan dan prestasi kerja. Dengan dasar tersebut, pemerintah juga menerapkan sistem performance-based pay atau pay for performance atau yang biasa dikenal dengan tunjangan kinerja atau remunerasi.

Remunerasi merupakan salah satu alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi untuk membantu menciptakan sebuah kerja sama secara formal antara organisasi dengan pegawai dalam kerangka organisasi, dengan mengarahkan kemampuan, keterampilan, waktu, dan tenaga untuk kepuasan kerja, dan memberikan dorongan motivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaik.

Remunerasi ini juga merupakan harapan bagi setiap pegawai terhadap organisasinya. Dengan adanya remunerasi yang sesuai pegawai akan merasa puas dan nyaman sehingga pegawai akan bekerja dengan produktif yang akan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur yang merupakan salah satu instansi pemerintah di bawah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia yang memberikan

pelayanan dalam bidang pendidikan, secara mandatory ikut menerapkan kebijakan tersebut. UPN “Veteran” Jawa Timur turut memberikan remunerasi kepada seluruh dosen dan karyawan sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 10 / PMK.02 / 2006 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Badan Layanan Umum 2006. Bahwa merupakan imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, dan / atau pensiun. Dalam hal ini remunerasi juga dapat diartikan sebagai imbalan yang diterima oleh dosen dan karyawan dari hasil kinerja dan tugas yang ada dalam perguruan tinggi dapat juga berupa hadiah maupun promosi jabatan.

Peningkatan sistem remunerasi pada dosen dan karyawan yang dilandaskan pada beban kerja dan tanggung jawab serta profesionalisme masing-masing pegawai. Remunerasi yang diberikan diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja sekaligus kepuasan kerja dosen dan karyawan serta dapat memberikan timbal balik kinerja yang memuaskan dengan adanya remunerasi ini khususnya pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur.

Sejalan dengan hal tersebut, dengan adanya remunerasi ini pemimpin juga harus memperhatikan kinerja dosen dan karyawan sehingga dosen dan karyawan dapat memberikan motivasi kerja dan menghasilkan kinerja yang maksimal untuk mendukung kepuasan kerja baik pada dosen dan karyawan maupun terhadap prestasi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur. Motivasi kerja pegawai yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja yang lebih baik sehingga kepuasan kerja juga akan didapat bagi kedua belah pihak yaitu pegawai dan juga kinerja seluruh dan prestasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur

Apabila motivasi kerja tidak dimiliki oleh pegawai maka memiliki kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Untuk itu diperlukan adanya sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan berhasil atau tidaknya mengelola suatu organisasi khususnya dalam hal ini Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN "Veteran" Jawa Timur. Dampaknya pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis sekarang ini sumber daya manusia merupakan sumber utama keberhasilan Fakultas Ekonomi Bisnis dalam mencapai tujuan untuk mencapai titik kepuasan kerja sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup, kesejahteraan pegawai, dan lain-lain.

Penelitian ini menggambarkan dan meneliti secara mendalam mengenai bagaimana pengaruh remunerasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dosen dan karyawan UPN "Veteran" Jawa Timur khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Karena dosen dan karyawan merupakan kunci dalam pencapaian tujuan karena satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa) terutama dalam sebuah perguruan tinggi. Adanya motivasi dan kepuasan kerja ini diharapkan setiap individu dapat memberikan produktivitas yang lebih baik.

Dalam realitanya kinerja dosen dan karyawan khususnya pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN "Veteran" Jawa Timur dapat dinilai sendiri oleh warga kampus dalam hal ini mahasiswa pada setiap akan dilaksanakan ujian semester. Penilaian tersebut dapat diakses secara langsung pada website resmi <https://siamik.upnjatim.ac.id/> dan merupakan sebuah evaluasi bagi

seluruh pelayanan dan fasilitas yang ada pada UPN “Veteran” Jawa Timur dan kinerja para dosen dan karyawan.

Hasil evaluasi tersebut dapat diterima jika sistem penilaian kinerja yang digunakan dapat diandalkan, dan tidak mengandung atau adanya ruang tertentu yang berisi muatan-muatan kepentingan khusus dan harus selalu disempurnakan. Evaluasi kinerja ini juga harus dilakukan secara rutin supaya dapat mengetahui secara spesifik bagaimana kondisi terakhir Fakultas Ekonomi Bisnis dalam kaitannya dengan misi dan juga tujuan dari UPN “Veteran” Jawa Timur dan apa kelemahan maupun hambatan yang sedang dihadapi dan yang membutuhkan intervensi segera, karena itu evaluasi harus dilakukan bukan hanya pada tingkat individualnya, namun juga pada unit kerja khususnya di Fakultas Ekonomi Bisnis secara keseluruhan baik dosen maupun karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh pemberian remunerasi terhadap kinerja para dosen dan karyawan, disini peneliti ingin meneliti salah satu fakultas yang ada pada UPN “Veteran” Jawa Timur yaitu Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dengan judul **“Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah:

- (1) Apakah remunerasi berpengaruh terhadap kinerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur?

- (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur?
- (3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji dan mengetahui seberapa besar pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada UPN “Veteran” Jawa Timur.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari judul “Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada UPN “Veteran” Jawa Timur”. Peneliti berharap dapat memberikan manfaat dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

#### **a. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini yaitu:

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan sekaligus pengalaman penelitian khususnya yang berkaitan dengan teori remunerasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan teori kinerja organisasi khususnya dosen maupun karyawan.

#### **b. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dari penelitian ini yaitu:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perguruan tinggi dan secara khusus UPN “Veteran” Jawa Timur dalam meningkatkan kinerja dosen dan karyawan sehingga diharapkan adanya perubahan yang lebih baik.
2. Melalui penelitian ini diharapkan sebagai bahan tambahan informasi bagi pembaca dan peneliti sehingga dapat dijadikan salah satu bahan untuk penelitian selanjutnya.