

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Akuntansi Sumber Daya Manusia merupakan pengukuran tentang nilai sumber daya manusia di dalam perusahaan, termasuk bagian-bagian laporan yang menggambarkan masalah-masalah, seperti biaya-biaya dan keuntungan-keuntungan dari pelatihan, keberpindahan karyawan, ketidakhadiran, nilai dari pengetahuan karyawan, dan lain-lain. Dalam pengertian harfiah “akuntansi sumber daya manusia” berarti akuntansi untuk semua sebagai suatu sumber daya organisasional. Hal ini melibatkan pengukuran biaya-biaya yang dikeluarkan perusahaan oleh perusahaan-perusahaan bisnis dan organisasi lainnya untuk merekrut, memilih, menyewa, mempekerjakan, melatih dan mengembangkan aset manusia (Lubis, 2010: 484-485).

Istilah akuntansi sumber daya manusia sebaiknya tidak hanya dipandang secara harfiah karena istilah tersebut juga memiliki arti simbolis. Akuntansi sumber daya manusia bukan hanya suatu sistem untuk mengukur biaya dan nilai manusia bagi organisasi, melainkan juga suatu cara berpikir mengenai manajemen manusia. Akuntansi sumber daya manusia mengusulkan kebutuhan untuk memandang manusia sebagai sumber daya organisasi yang berharga, yaitu sumber daya yang nilainya dapat ditingkatkan atau dihabiskan sebagai akibat dari cara-cara dengan mana

sumber daya tersebut dikelola. Terdapat dua alasan untuk memasukan sumber daya manusia dalam akuntansi. Pertama, manusia merupakan sumber daya yang berharga bagi perusahaan selama mereka memberikan jasa yang dapat diukur. Kedua, nilai dari seseorang sebagai sumber daya bergantung pada bagaimana ia dipekerjakan. jadi, gaya manajemen juga akan mempengaruhi nilai dari sumber daya manusia (Lubis, 2010: 485-486).

Seperti yang telah dikatakan oleh Frederiksen dan Westpalen di atas bahwa akuntansi sumber daya manusia menyangkut pengukuran sumber daya manusia. Nilai sumber daya manusia akan memberikan solusi bagi manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi masalah-masalah tentang pengukuran nilai manusia. Manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi masalah-masalah tentang pengukuran nilai manusia. Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai optimisasi nilai sumber daya manusia, maka desain tugas, seleksi, penetapan peranan, pengembangan, pengkajian kinerja kerja, dan kompensasi bukan hanya sekedar kumpulan fungsi-fungsi pelayanan yang akan dilaksanakan, melainkan merupakan kumpulan strategi yang ada dan dapat diterapkan untuk merubah nilai sumber daya manusia dan juga nilai organisasi secara keseluruhan (Lubis, 2010:551).

Akuntansi sumber daya manusia dalam hal ini berhubungan dengan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Akuntansi sumber daya manusia dapat membantu manajer dalam memanfaatkan sumber daya manusia

(pegawai) secara efektif dan efisien, serta dapat bermanfaat dalam proses evaluasi pegawai yang meliputi produktifitas (kinerja) dan daya promosi pegawai tersebut. Evaluasi pegawai ini dapat memberikan dampak pada sistem imbalan pegawai. Sistem ini ditunjukkan untuk mengindikasikan dan mendukung kinerja kerja optimal dari pegawai dalam mencapai sasaran utama organisasi (Lubis, 2010: 510-511).

Apabila kinerja pegawai tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, maka pegawai tidak akan menerima imbalan atau penghargaan lebih. Jika semakin baik kinerja pegawai, maka pegawai tersebut akan menerima imbalan atau penghargaan lebih dari pihak manajemen.

Karyawan/pegawai dalam sebuah organisasi merupakan aset terpenting yang memiliki peranan besar dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebagai aset organisasi, fungsi dan peran karyawan dibutuhkan untuk memaksimalkan kinerja, produktivitas, maupun efektivitas organisasi melalui cara kerja yang efisien sehingga menghasilkan nilai tambah bagi organisasi. Negara sebagai organisasi/lembaga tertinggi dalam suatu kesatuan wilayah juga memerlukan peran pegawai dalam pengupayaan pencapaian tujuannya. Dalam UUD No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Pada dasarnya Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran dan fungsi utama, antara lain ASN sebagai pemerintah, PNS menjalankan fungsi manajemen pelayanan publik, PNS sebagai pengelola pemerintah. Untuk mewujudkan Aparatur Negara Yang demikian pemerintah

melakukan berbagai upaya untuk menegakkan disiplin kerja di kalangan Pegawai Negeri Sipil.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja yang baik secara langsung maupun tidak langsung. Meskipun faktor tersebut sangatlah penting dan besar pengaruhnya tetapi masih banyak organisasi yang kurang memperhatikan hal tersebut.

Mangkunegara (2005: 9) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Azis (2013) menjelaskan kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah ditetapkan bersama-sama. Perbandingan standar kerja ini dilakukan dengan pengukuran kinerja pegawai tersebut yang didasarkan pada indikator atau skala ukur yang diterapkan oleh instansi. Sondang (2003), pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi perusahaan, karena pengukuran tersebut digunakan sebagai dasar untuk menyusun sistem imbalan jasa (*remunerasi*) bagi pegawai, yang dapat mempengaruhi perilaku pengambilan keputusan pemimpin dalam organisasi.

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif

diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi sumber daya manusia yang dimilikinya itu secara maksimal sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Rivai (2004: 5) menjelaskan ada sejumlah hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tiga diantaranya adalah pemberian pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja yang baik. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan agar tetap dapat “*survive*” dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen sumber daya manusia tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab pemimpin perusahaan.

Disiplin kerja dapat tumbuh salah satunya adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai, sehingga setiap pegawai sadar apa menjadi tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Keith Davis dalam Mangkunegara (2013: 129), mengemukakan bahwa *“Discipline is management action to enforce organization standards”*. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Sulistyani dan Rosidah (2003: 236), disiplin adalah prosedur mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur, disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. Kemudian menurut Sinambela (2012: 238) disiplin kerja adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadap permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai.

Menurut Ardhana (2011: 134), menjelaskan disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Dari pendapat-pendapat tersebut bahwa disiplin merupakan faktor yang sangat penting dalam perkembangan karakteristik kepribadian seseorang karyawan/pegawai seperti tanggung jawab, percaya diri,

ketekunan dalam bekerja dan kontrol diri serta dapat mempertahankan dan mengembangkan perilaku yang tepat dalam bekerja.

Dalam rangka mewujudkan kehidupan warga Negara yang lebih baik merupakan tugas pemerintah untuk menciptakan kesejahteraan umum sebagaimana diamanahkan dalam pembukaan UUD 1945. Dalam hal ini pemerintah memberikan remunerasi untuk para pegawai. Pada sistem penggajian ini remunerasi pemerintah menjamin adanya tingkat kesejahteraan yang tinggi serta upaya pemeliharaan bagi para pegawai, sehingga para pegawai dapat terasa mencukupi dan dapat fokus memberikan kinerja yang optimal dan baik bagi organisasi. Selain itu, kesesuaian pemberian remunerasi ini akan berdampak pada prestasi kinerja pegawai yang dapat tercipta jika kinerja pegawai tersebut meningkat.

Remunerasi dalam konteks birokrasi pemerintahan, remunerasi dikaitkan dengan penataan kembali sistem penggajian yang didasarkan pada penilaian kinerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih (*clean and good governance*). Sementara dalam konteks perusahaan, remunerasi diartikan sebagai bentuk tindakan balas jasa atau imbalan yang diterima karyawan/pekerja dari pengusaha atas prestasi yang diberikan pekerja dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Peneliti melakukan Penelitian di Universitas Negeri Gorontalo Salah satu untuk meningkatkan kinerja pegawai di Universitas Negeri Gorontalo

adalah dengan adanya remunerasi yang ditetapkan melalui Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 77 Tahun 2015 tentang Pedoman Pengusulan dan Pemberian Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai pada perguruan Tinggi Negeri yang Menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.

Berdasarkan fenomena yang dihadapi di Universitas Negeri Gorontalo masih ada pegawai yang kurang disiplin seperti: datang terlambat, dan pulang tanpa absen. Sedangkan indikator penilaian kinerja remunerasi (tunjangan kerja) yang ada di Universitas Negeri Gorontalo berdasarkan kelas jabatan, absensi pegawai, dan sasaran kerja pegawai (SKP). Berikut ini adalah data mengenai tingkat kehadiran pegawai di Universitas Negeri Gorontalo dari bulan Oktober – Desember 2016:

Tabel 1 Tingkat Kehadiran Pegawai di Universitas Negeri Gorontalo Bulan Oktober – Desember 2016

No	Bulan	Potongan	Max
1	Oktober	9,76	63,00%
2	November	8,43	66,00%
3	Desember	8,82	60,00%

Sumber: http://situ.ung.ac.id/absen/rekap_a.php

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang tidak disiplin pada bulan oktober sebesar 63,00%, bulan Oktober sebesar 66,00% sedangkan bulan Desember 60,00%. Jadi pegawai yang tidak disiplin lebih besar yaitu pada bulan November sebesar 66,00%.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai remunerasi dan disiplin kerja. Penelitian dilakukan oleh Widyastuti (2010) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Persepsi Remunerasi Pegawai, Motivasi Kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Percontohan Serang Provinsi Banten” menyimpulkan bahwa besarnya pengaruh persepsi remunerasi pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di KPPN Percontohan Serang sudah sangat kuat dan signifikan. Penelitian lain juga dilakukan oleh Mohi (2016) “Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Universitas Negeri Gorontalo) bahwa remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Negeri Gorontalo dan motivasi mampu berperan sebagai pemoderasi yang baik dalam hubungan remunerasi dengan kinerja pegawai di Universitas Negeri Gorontalo. Penelitian lain juga dilakukan oleh Saiya (2016) dalam penelitian berjudul “Menganalisis Pengaruh Remunerasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen SDM PT.Semen Indonesia Persero Tbk)”, menyimpulkan remunerasi, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada departemen SDM PT. Semen Indonesia (persero) Tbk, remunerasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan begitu juga dengan budaya organisasi dan disiplin

kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan Widyastuti (2010) terletak pada variabel independen (X_1 , X_2 , X_3) yaitu remunerasi, motivasi kerja dan disiplin kerja. Pada penelitian Mohi menggunakan satu variabel Independen (X_1) yaitu remunerasi dengan motivasi sebagai moderating. Sedangkan Penelitian Saiya (2016) menggunakan tiga variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3) yaitu remunerasi, budaya organisasi dan disiplin kerja Untuk populasi penelitian Saiya adalah seluruh karyawan departemen SDM PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk, sedangkan penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai pegawai tetap di Universitas Negeri Gorontalo.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti ingin untuk mengkaji penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Remunerasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dilingkungan Universitas Negeri Gorontalo Tahun 2016”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan di atas dapat ditarik identifikasi masalah antara lain:

1. Remunerasi telah diberikan namun pegawai cenderung masih kurang puas dengan remunerasi dengan berbagai kendala dari kebijakan tersebut.

2. Masih ada pegawai yang tidak disiplin padahal salah satu item penilaian dalam pemberian remunerasi adalah disiplin kerja pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Dari latar belakang diatas peneliti membatasi masalah penelitian yaitu tentang Pengaruh Remunerasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dilingkungan Universitas Negeri Gorontalo Tahun 2016.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah remunerasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Negeri Gorontalo ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Negeri Gorontalo ?
3. Apakah disiplin kerja mampu memoderasi pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai di Universitas Negeri Gorontalo ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai di Universitas Negeri Gorontalo.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Universitas Negeri Gorontalo.

3. Untuk mengetahui disiplin kerja mampu memoderasi pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai di Universitas Negeri Gorontalo.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :

1. Teoritis

Sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya dalam pengembangan penelitian selanjutnya mengenai Remunerasi, motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja.

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Universitas Negeri Gorontalo untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga diharapkan adanya perubahan yang lebih baik.