

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang**

Instansi maupun organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada kehandalan dan kemampuan organisasi dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut. Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik.

Individu yang selanjutnya disebut sebagai Sumber daya manusia merupakan faktor mutlak yang diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan atau usaha sosial. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai buruh, pegawai, pekerja, yang hakekatnya merupakan asset dalam organisasi. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia terutama pegawai. Dengan memotivasi pegawai diharapkan dapat meningkatkan pula kinerja pegawai suatu organisasi.

Menurut Simamora (Simamora, 2004: 34) Kinerja pegawai pada dasarnya dapat diartikan sebagai tingkat capaian para pegawai dalam pemenuhan persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, di perlukan pimpinan mengevaluasi pegawainya agar dapat mengetahui tindakan atau langkah-langkah apa yang harus di ambil dalam meningkatkan kinerja yang kemudian bermuara pada produktivitas yang di harapkan. Untuk itu perlu adanya strategi yang tepat dalam menangani masalah kinerja pegawai tersebut, di antaranya dengan menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti faktor kemampuan, faktor motivasi, dan ketepatan waktu yang kemudian di lakukan alternative pemecahan masalah-masalah tersebut bahkan dapat di lakukan dengan memberikan kompensasi dalam upaya memberikan stimulus kepada pegawai.

Sementara menurut Mangkunegara (2005: 67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu perusahaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Kinerja yang baik dapat dicapai dengan pemberian motivasi, dalam hal ini pemberian remunerasi. Pemberian remunerasi ini diharapkan dapat membentuk kondisi yang membuat pegawai termotivasi. Motivasi pegawai tak kalah lebih pentingnya dalam memberikan kontribusi terhadap suatu instansi. Motivasi merupakan kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual (Robbins, 2007:52).

Remunerasi sebagai salah satu program reformasi birokrasi. Pemberian remunerasi ini mulai diberlakukan pada tahun 2007. Adanya pemberian remunerasi tersebut bermanfaat bagi instansi maupun pegawai, program pemberian remunerasi ini sendiri merupakan cara yang paling sukses dalam meningkatkan kinerja pegawai karena berhubungan langsung antara kinerja dan imbalan (Fitria dkk, 2014: 2).

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Hasibuan (2008: 117 ) bahwa pemberian kompensasi atau dalam instansi Pemerintah dikenal dengan remunerasi sangat penting bagi pegawai, karena besar kecilnya kompensasi (Remunerasi) merupakan ukuran terhadap prestasi kerja pegawai, maka apabila system kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk pegawai, akan mendorong pegawai untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggungjawab atas masing-masing tugas yang diberikan instansi. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa diduga pengaruh dari pemberian remunerasi terhadap kinerja pegawai.

Dalam hal ini fokus penelitian dilakukan pada Pegawai Universitas Negeri Gorontalo. Alasan pemilihan instansi Universitas Negeri Gorontalo karena merupakan lokasi yang mudah dalam memperoleh data penelitian maupun pendukung penelitian.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan yakni adanya permasalahan terkait Remunerasi yakni seringnya mengalami keterlambatan pembayaran. Selain itu remunerasi didasarkan atas PNBP, sehingga ketika PNBP menurun maka akan menurunkan remunerasi tersebut. Kemudian SK remunerasi oleh rektor masih dalam bentuk draf. Sehingga di khawatirkan pembayarannya akan sering mengalami kendala.

Hal ini tentunya akan mempengaruhi kinerja dari para pegawai karena remunerasi merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh Pemerintah untuk mencapai hasil yang terbaik dalam hal kinerja. Ketika imbalan atas kinerja yang dicapai tidak kunjung dibayarkan, maka akan timbul kekecewaan yang dapat berdampak pada proses kerja dan hasil kerja yang dicapai.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai (survey pada pegawai administrasi Universitas Negeri Gorontalo)”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Adanya penurunan kinerja yang diakibatkan seringnya terjadi keterlambatan pada pembayaran remunerasi pada Pegawai Universitas Negeri Gorontalo.
2. Kinerja yang menurun dapat dilihat dari berbagai aspek yakni dari kuantitas kerja, dimana hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai administrasi menjadi lebih berkurang akibat tidak adanya motivasi berupa remunerasi yang tepat waktu.
3. Dari aspek kualitas kerja, terdapat berbagai target kerja yang belum bisa terpenuhi dengan baik.
4. Dari segi ketepatan waktu, para pegawai masih banyak yang datang tidak tepat waktu dan pulang sebelum waktu yang ditentukan.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan maka di rumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:  
Seberapa besar pengaruh Pemberian Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Negeri Gorontalo?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian remunerasi terhadap kinerja pegawai pada pegawai Universitas Negeri Gorontalo.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan dalam penelitian ini, maka hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, diantaranya :

##### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat bermamfaat bagi pengembangan ilmu Akuntansi khususnya mengenai mamfaat dan pengaruh pemberian remunerasi terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian dapat dijadikan bahan referensi bagi pihak lain yang akan tertarik akan masalah yang di angkat untuk diteliti lebih lanjut.

##### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Melalui penelitian ini diharapkan akan memberikan masukan pemikiran dan sebagai bahan evaluasi yang selanjutnya dapat menjadi sebuah bahan pertimbangan dalam memecahkan masalah dan pengambilan keputusan bagi pihak pimpina Universitas Negeri Gorontalo.