

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perjalanan suatu organisasi ketika melakukan aktivitasnya sehari-hari, sumber daya manusia adalah salah satu poin penting yang harus selalu diperhatikan. Sejatinya dengan sumber daya manusia yang baik maka suatu organisasi bisa diharapkan untuk mencapai suatu kinerja yang baik pula, karena kinerja perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya. Menurut Dessler (2013) dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif maka kita bisa memastikan tercapainya suatu tujuan. Untuk mencapai kinerja perusahaan yang baik dapat dilakukan salah satunya dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi karyawannya.

Meningkatkan motivasi karyawan selalu saja menjadi area yang signifikan dalam perhatian para praktisi maupun akademisi untuk meningkatkan kinerja. Pekerja dengan level motivasi yang rendah akan cenderung untuk kurang berkonsentrasi dalam pekerjaan, mengelak dari tugas dan tanggung jawab, menipu atasan dan bahkan meninggalkan organisasi bila ada kesempatan. Sebaliknya, pegawai yang bermotivasi tinggi menjadikan mereka lebih loyal, inovatif dan produktif, dan mereka menghasilkan kinerja dengan kualitas tinggi terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. (Bhatti, Aslam, Hassan, Sulaiman, 2016).

Salah satu cara meningkatkan motivasi dari pekerja adalah dengan memberi imbalan atau kompensasi yang sesuai kapasitasnya. Karyawan akan berkeinginan untuk bekerja lebih keras bila mendapatkan kompensasi yang diberikan secara

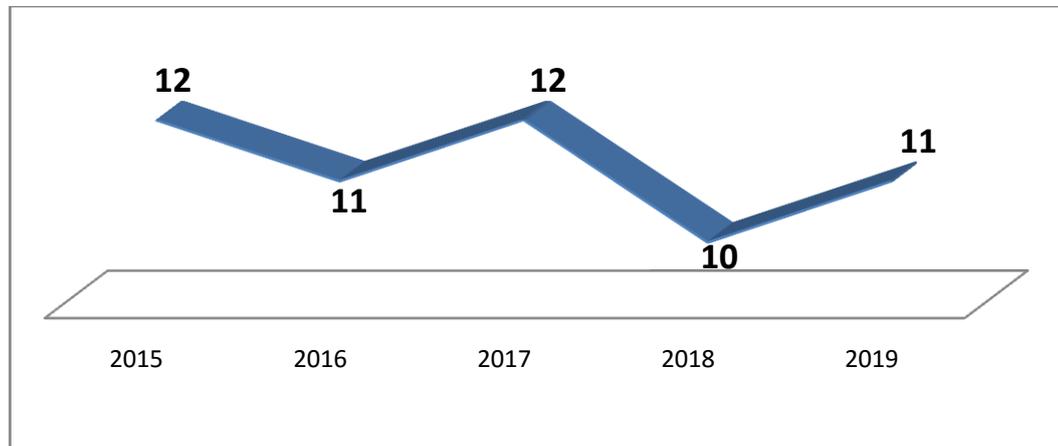
adil dan transparan (Gibson, 2012). Maka menurut Dessler (2013) organisasi harus membuat suatu sistem kompensasi yang menghasilkan perilaku karyawan yang diinginkan oleh perusahaan. Imbalan terdiri dari 2 bagian yaitu imbalan langsung (*direct financial payment*) seperti gaji, insentif, komisi dan bonus, dan imbalan tak langsung (*indirect financial payment*) seperti fasilitas asuransi dan liburan. Imbalan langsung dapat diberikan berdasarkan Jam kerja atau berdasarkan Kinerja seorang pekerja.

Berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan no 501/KMK.05/2009 Universitas Andalas telah ditetapkan sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (BLU). Pada saat ini Universitas Andalas telah menerapkan pemberian imbalan dalam bentuk remunerasi dalam rangka melaksanakan keputusan Menteri keuangan RI Nomor 308/KMK.05/2018.

Remunerasi adalah suatu sistem imbalan kerja yang diberikan kepada Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Badan Layanan Umum (BLU) berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme. Pemberian remunerasi di Universitas Andalas terdiri dari 2 hal yaitu *pay for position* (p1) dan *pay for performance* (p2).

Pemerintah Indonesia, khususnya Kementerian Ristek Dikti menilai kinerja Universitas yang ada dan memberikan peringkat atas capaian setiap tahunnya. Peringkat Universitas Andalas menurut Ristek Dikti dalam 5 tahun terakhir adalah sebagai berikut:

Gambar 1.1 Peringkat Universitas Andalas



Sumber ristekbrin.go.id 2020

Capaian peringkat Universitas Andalas pada tahun diberlakukannya remunerasi naik 2 tangga dari sebelumnya urutan 12 teratas menjadi peringkat 10 di Indonesia, walaupun pada 2019 kembali turun menjadi peringkat 11. Tuntutan atas keberhasilan di tahun 2018 bisa jadi merupakan sumber stress yang merupakan salah satu faktor penyebab atas penurunan dalam pemeringkatan kinerja Universitas.

Menurut Robbin & Judge (2013) stress adalah kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada kesempatan, permintaan atau sumber yang terkait dengan hasrat individu dimana hasil yang diharapkan masih belum dapat dipastikan namun hal itu dirasa penting oleh orang tersebut.

Stress itu sendiri terdapat beberapa jenis tipe, dimulai dari *eustress* yang bernilai positif dan merupakan jenis stress yang mengasyikan, hingga *chronic* stress yang sering dihubungkan dengan beragam masalah kesehatan, jenis inilah yang banyak kita temukan di berbagai media. Meskipun di satu sisi kita ingin mengurangi atau menghilangkan efek negatif dari stress kita juga ingin menikmati

efek positif dari stress dalam hidup kita. Ketika kita mengalami terlalu banyak merasakan stress termasuk stress yang baik, hal ini akan mengakibatkan kelebihan tingkatan stress yang membuat kita merasa kewalahan atau merasakan kondisi stress dalam waktu yang berjangka lama. Hal inilah mengapa sangat penting bagi kita untuk belajar merelaksasikan tubuh dan pikiran dengan teratur dan menghapus stress yang tidak penting sedapat mungkin. (NIMH).

Eustress penting dalam kehidupan kita, keseruan naik roller coaster, film horror, atau tantangan yang menyenangkan semuanya adalah bentuk *eustress*. Kegugupan akan janji kencana pertama, hari pertama dalam pekerjaan baru atau kegiatan-kegiatan lain yang pertama kali yang kita lakukan juga adalah bentuk *eustress*. Tanpa *eustress* kita akan menjadi bosan dan lebih parah lagi menjadi depresi. Kita mulai merasa kurang motivasi untuk mencapai tujuan dan hidup terasa kurang bermakna tanpa *eustress* dalam hidup ini. Tidak berjuang mencapai tujuan, tidak menghadapi tantangan dan tidak punya alasan untuk bangun dipagi hari akan mencederai diri kita, *eustress* lah yang membuat kita sehat dan senang. (Aschbacher et al. 2013).

Pada umumnya stress berhubungan dengan permintaan dan sumber daya. Permintaan adalah kewajiban, tekanan, dan ketidak pastian yang dihadapi seseorang dalam lingkungan kerja. Sumber daya adalah segala sesuatu yang berada dalam kendali seseorang untuk menyelesaikan permintaan tadi. Ketika kita menjalani ujian di sekolah atau menjalani penilaian kinerja tahunan kita akan merasakan stress karena menghadapi situasi antara kesempatan dan tekanan untuk mencapai suatu hasil.

Hasil yang bagus akan menyebabkan kita naik pangkat, kewajiban yang lebih besar dan gaji yang lebih tinggi. Hasil yang jelek akan mengakibatkan tertundanya promosi kita bahkan sampai dipecat. Sampai sejauh mana kita dapat menggunakan sumber daya atas permintaan seperti, mempersiapkan diri untuk menghadapi ujian atau penilaian tahunan, menyesuaikan sudut pandang kita, atau mendapat dukungan sosial maka kita akan merasakan lebih sedikit stress. Robbin & Judge (2013).

Cadsby et al. (2016) menyatakan bahwa penelitiannya menemukan fakta seseorang yang bersifat menghindari resiko (*risk averse*) akan lebih mendapatkan stress yang lebih tinggi ketika dihadapkan dengan situasi *pay for performance*, kondisi dimana ia akan dibayar sesuai tingkat kinerjanya. Stress yang dialami pada satu sisi tidak langsung menurunkan performa orang tersebut secara nyata, namun akhirnya membuat orang tersebut takut untuk meningkatkan jumlah tugas atau kegiatan walaupun di kemudian hari akan menghambat naiknya kinerja dan seterusnya penurunan pada gajinya.

Menurut pendapat dari Meidilisa (2017) setiap manusia memiliki level pembebanan beban kerja yang berbeda-beda. Pada level pembebanan yang terlalu tinggi dapat menyebabkan seseorang menjadi *overstress*, disisi lain level pembebanan yang terlalu rendah dapat menyebabkan seseorang kehilangan motivasi untuk bekerja dan menyebabkan kondisi *under stress*. Oleh karena itu perlu diupayakan pembagian level pembebanan yang optimal pada masing masing individu.

Berbarengan dengan adanya keharusan untuk mengikuti semua alur yang tersedia, penerima remunerasi harus mencapai poin tertentu hingga dinyatakan berhak menerima besaran remunerasi sesuai yang diharapkan. Dengan kata lain dalam mencapai remunerasi yang diinginkan tidak saja penerimanya harus menambah kinerja individunya, sistem remunerasi juga merupakan sistem panjang yang mengkonsumsi waktu dan pikiran penerimanya, hal ini tentu mengakibatkan peningkatan stress. Proses *reward* dengan menggunakan remunerasi dan stress kerja akan memiliki dampak bagi kinerja tendik di Universitas Andalas. Bagi sebagian tendik remunerasi hal ini bisa menjadi sumber *eustress* dimana mereka menganggapnya sebagai tantangan, di sisi lain remunerasi bisa menjadi faktor negatif ketika hal ini dianggap sebagai beban.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai “Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Tendik Universitas Andalas dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang maka dapat dirumuskan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh remunerasi terhadap kinerja tendik Universitas Andalas.
2. Bagaimanakah pengaruh remunerasi terhadap stress kerja tendik Universitas Andalas.

3. Bagaimanakah pengaruh stress kerja terhadap kinerja tendik Universitas Andalas.
4. Bagaimanakah pengaruh remunerasi terhadap kinerja tendik Universitas Andalas dengan stress kerja sebagai mediasi.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah maka dapat ditetapkan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh remunerasi terhadap kinerja tendik Universitas Andalas.
2. Untuk mengetahui pengaruh remunerasi terhadap stress kerja tendik Universitas Andalas.
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja tendik Universitas Andalas.
4. Untuk mengetahui pengaruh remunerasi terhadap kinerja tendik Universitas Andalas dengan stress kerja sebagai mediasi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Memberikan manfaat bagi para akademisi di bidang Sumber daya manusia terutama di dalam bidang yang berkaitan dengan remunerasi dan stress kerja.

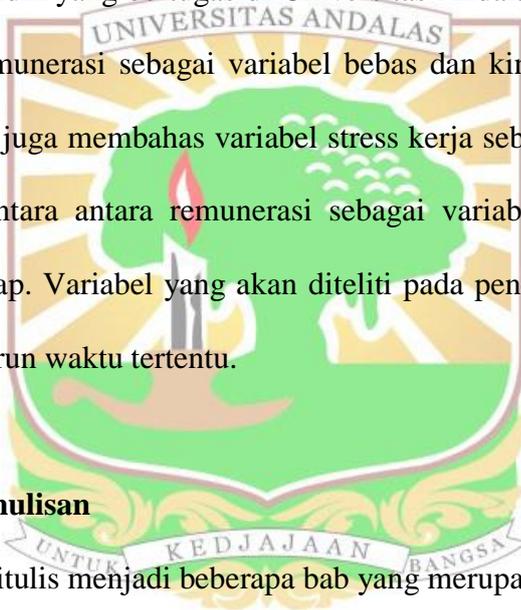
2. Manfaat Praktis

Memberikan manfaat berupa bahan pertimbangan bagi pemangku kebijakan dan operasional Universitas Andalas terutama didalam bidang yang

berkaitan dengan kebijakan remunerasi dan pengaturan stress kerja di organisasi pengelola Universitas Andalas.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini lebih terarah maka penulis hanya berfokus pada hal-hal berikut. Penelitian ini dilakukan di Universitas Andalas dimana objek yang akan dianalisis adalah tendik yang bertugas di Universitas Andalas. Pada penelitian ini akan membahas remunerasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel tetap. Penelitian ini juga membahas variabel stress kerja sebagai variabel mediasi yang menjadi perantara antara remunerasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel tetap. Variabel yang akan diteliti pada penelitian ini hanya akan dilakukan dalam kurun waktu tertentu.



1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini ditulis menjadi beberapa bab yang merupakan suatu kesatuan sistem yang masing-masingnya berkaitan. Urutan dan sistematika penulisan tesis dalam penelitian ini dapat dilihat dengan lebih jelas di bawah ini :

BAB I Pendahuluan : bab ini menjelaskan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II Tinjauan Literatur : pada bab ini akan menjelaskan landasan teoritis dari penelitian ini, asumsi-asumsi dan kajian dari para pakar serta penelitian terdahulu yang akan menunjang topik dari penelitian ini serta pengembangan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian : pada bab ini akan menjelaskan mengenai metode penelitian, jenis penelitian, lokasi dan objek penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, pengukuran variabel penelitian, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

BAB IV Hasil dan Pembahasan : pada bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum instansi, karakteristik responden, analisis deskriptif variabel penelitian, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V Kesimpulan : pada bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan, implikasi, keterbatasan penelitian serta saran untuk penelitian selanjutnya.

