

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman dan teknologi yang semakin maju pegawai di organisasi baik itu perusahaan, instansi pemerintah maupun swasta dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman dan teknologi saat ini. Pada era globalisasi saat ini persoalan muncul akan semakin kompleks dan banyak tantangan-tantangan yang harus dihadapi oleh negara. Hal ini akan berpengaruh pada instansi pemerintahan yang harus memiliki cara untuk meningkatkan kinerja para pegawai dan memiliki potensi yang lebih besar untuk memberikan kontribusi kepada organisasi atau instansi tersebut. Disamping itu penyelenggara negara harus menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dengan upaya meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara, untuk itulah perlu adanya rangka pemerintahan yang kuat.

Suatu organisasi perlu melakukan upaya untuk mengelola apa yang dimilikinya, termasuk dengan pengelolaan sumber daya manusia yang menggambarkan bahwa kebutuhan sumber daya manusia yang bermutu tinggi sangat berpengaruh untuk mencapai tujuan perusahaan atau instansi. Keberhasilan suatu organisasi dapat diukur oleh kinerja sumber daya manusia, untuk itu pegawai diberikan gaji pokok sebagai balas jasa hasil kerjanya dan diberikan juga tunjangan kinerja. Menurut Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2011 yang dimaksud Tunjangan Kinerja adalah “tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang besarnya didasarkan pada hasil evaluasi jabatan dan capaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil”.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang diterbitkan Tahun 2008 remunerasi adalah berupa pemberian hadiah (penghargaan atau jasa),

bayaran, imbalan atau kompensasi atau upah. Mochammad Surya (2004) menyatakan bahwa “remunerasi adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai bentuk imbalan dari kontribusi yang telah ia berikan kepada organisasi dimana tempat dia bekerja”. Remunerasi ini berkaitan dengan kesejahteraan pegawai pemerintah. Penerapan tunjangan kinerja berupa pemberian remunerasi, merupakan upaya Pemerintah untuk meningkatkan kinerja aparatur. Dengan terpenuhinya kebutuhan melalui remunerasi dan meningkatnya rasa kepuasan kerja maka akan timbul komitmen terhadap organisasi. Komitmen akan terjadi apabila pegawai telah merasa nyaman dan puas atas apa yang telah mereka dapatkan baik melalui remunerasi ataupun bentuk penghargaan lainnya.

Faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kerja pegawai mencakup tugas yang ditanggung, beban kerja, resiko kerja, interaksi pegawai dengan pimpinan, interaksi pegawai dengan pegawai, disiplin kerja, tanggung jawab, waktu bekerja, standar kerja, keadaan gedung, tingkat kegawatdaruratan dan tugas tambahan. Agar kegiatan pegawai untuk bekerja menghasilkan prestasi kerja yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan, maka pegawai memerlukan suatu dorongan tertentu. Untuk dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai yang maksimal, tentunya perlu diperhatikan beberapa faktor yang dapat membangkitkan para pegawai untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga pegawai akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Pada dasarnya kinerja merupakan tanggung jawab dari masing-masing individu. Kinerja seseorang tergantung pada seberapa besar disiplin dan komitmen yang ia berikan untuk organisasi tersebut. Apabila pegawai bekerja dengan baik, penuh tanggung jawab, berkomitmen, disiplin, semangat dan memberikan kontribusi yang baik kepada organisasi dengan begitu tujuan organisasi akan tercapai secara optimal. Tinggi rendahnya kinerja tergantung pada faktor-faktor pegawai itu sendiri, baik itu dari faktor intrinsik maupun dari faktor ekstrinsik. Dorongan yang berasal dari diri (intrinsik) dan dorongan yang berasal dari luar (ekstrinsik) sangatlah mempengaruhi kegiatan pegawai untuk

bekerja misalnya di lingkungan tempat kerja, kondisi pegawai, beban kerja, tanggung jawab, imbalan/insentif, tanggung jawab, keadaan ruangan tempat kerja dan sebagainya, turut mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan oleh pegawai.

Pengukuran kinerja pegawai dilaksanakan berdasarkan aspek perilaku kerja dan prestasi kerja. Aspek perilaku kerja, yang merupakan perilaku PNS dan CPNS yang diukur dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sesuai jabatannya sementara aspek prestasi kerja, yang merupakan capaian kinerja pegawai yang diukur dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sesuai dengan jabatannya.

Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan Badan Tenaga Nuklir Nasional (PSTNT BATAN) Bandung, sebagai salah satu lembaga pemerintahan non-departemen yang mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pengendalian kebijakan teknis, pelaksanaan, pembinaan, bimbingan di bidang penelitian dan pengembangan senyawa bertanda radiometri, pemanfaatan teknofisika, dan pengelolaan reaktor riset, agar dapat mencapai tujuannya dan bisa terus *survive* serta dapat berkembang sesuai kebutuhan dan tuntutan perubahan yang sangat cepat dan dinamis dengan adanya tuntutan perubahan aturan dan kebijakan sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya.

Satuan kerja di PSTNT BATAN Bandung terutama bagian tata usaha yaitu keuangan yang bertugas untuk memonitori atau mengawasi dan mengelola keuangan, terutama dalam pemberian tunjangan kinerja. Dalam kaitannya dengan itu pegawai Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan Badan Tenaga Nuklir Nasional (PSTNT BATAN) Bandung diberikan tunjangan kinerja sesuai dengan keputusan Kepala Badan Tenaga Nuklir Nasional Nomor 14 Tahun 2015. Pemberian tunjangan kinerja atas pekerjaan yang sifatnya rutin kepada setiap pegawai di harapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada instansi serta dapat meningkatkan kesejahteraan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Calon

Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di lingkungan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan Badan Tenaga Nuklir Nasional (PSTNT BATAN) Bandung.

Melihat dari permasalahan di atas, berdasarkan data yang diperoleh di lapangan, yaitu Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan Badan Tenaga Nuklir Nasional (PSTNT BATAN) Bandung menunjukkan nilai yang dapat diukur dalam aspek perilaku kerja dilaksanakan dengan menerapkan pemotongan terhadap tambahan penghasilan bagi PNS dan CPNS yang melanggar ketentuan sebagai berikut:

1. Hadir terlambat tanpa ijin;
2. Pulang lebih cepat tanpa ijin;
3. Tidak masuk kerja tanpa ijin;
4. Tidak melaksanakan tugas dan/atau perintah kedinasan dari atasan tanpa alasan;
5. Dikenakan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berikut penulis sajikan mengenai data rekapitulasi kehadiran pegawai:

Tahun	Kehadiran (%)	Ketidakhadiran (%)	Kekurangan jam kerja (%)
2015	81,1	18,9	14,3
2016	82,1	16,9	5,7
2017	77,5	22,5	8,4
2018	70,7	29,3	13,7
2019	70,8	29,2	5,5

Tabel 1.1 Rekapitulasi Kehadiran Pegawai PSTNT BATAN Bandung

Sumber: (SIAPP) Rekapitulasi Pegawai Tahun 2015-2019 PSTNT BATAN Bandung

Berdasarkan data yang tertera di atas menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai di PSTNT BATAN Bandung masih terbilang cukup baik namun belum optimal. Dibuktikan dengan data yang penulis peroleh pada tahun 2015 tingkat kehadiran sebesar 81,1% yang berarti tingkat ketidakhadirannya sebesar 18,9%, kemudian kekurangan jam kerja sebesar 14,3%. Kemudian pada tahun 2016 tingkat kehadiran pegawai meningkat
CATHERINE LOUISA PHILBERTHA, 2021
PENGARUH REMUNERASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

menjadi sebesar 82,1% yang berarti tingkat ketidakhadirannya menurun menjadi 16,9% dan kekurangan jam kerja mengalami penurunan sebesar 5,7%. Pada tahun 2017 tingkat kehadiran pegawai menurun menjadi 77,5% dengan demikian tingkat ketidakhadiran pegawai meningkat menjadi 22,5% dan kekurangan jam kerja mengalami kenaikan sebesar 8,4. Kemudian pada tahun 2018 tingkat kehadiran pegawai menurun menjadi 70,7% dengan demikian tingkat ketidakhadirannya meningkat menjadi 29,3% dan kekurangan jam kerja meningkat menjadi 13,7%. Terakhir pada tahun 2019 tingkat kehadiran pegawai meningkat yaitu menjadi 70,8% dan tingkat ketidakhadiran pegawai menurun yaitu sebesar 29,2 dan kekurangan jam kerja mengalami penurunan menjadi 5,5%.

Berdasarkan pada tabel 1.1, dapat disimpulkan bahwa kehadiran pegawai PSTNT BATAN Bandung mengalami kenaikan dan penurunan secara fluktuatif. Pada tahun 2015 ke tahun 2016 rekapitulasi kehadiran mengalami kenaikan sebesar 1% lalu rekapitulasi ketidakhadirannya mengalami penurunan sebesar 2% dan pada rekapitulasi kekurangan jam kerja mengalami penurunan sebesar 8,6%.

Pada tahun 2016 ke tahun 2017 rekapitulasi kehadiran pegawai di PSTNT BATAN Bandung mengalami penurunan sebesar 4,6% lalu rekapitulasi ketidakhadiran mengalami kenaikan sebesar 5,6% dan pada rekapitulasi kekurangan jam kerja mengalami kenaikan sebesar 2,7%

Pada tahun 2017 ke tahun 2018 rekapitulasi kehadiran mengalami penurunan sebesar 6,8% lalu pada rekapitulasi ketidakhadirannya mengalami kenaikan sebesar 6,8% dan pada rekapitulasi kekurangan jam kerja mengalami kenaikan sebesar 5,3%.

Terakhir tahun 2018 ke tahun 2019 rekapitulasi kehadiran mengalami kenaikan sebesar 0,1%, selanjutnya rekapitulasi ketidakhadirannya mengalami

penurunan sebesar 0,1% dan rekapitulasi kekurangan jam kerja mengalami penurunan sebesar 8,2%.

Berdasarkan data tabel 1.1 dapat disimpulkan rekapitulasi kehadiran terendah ada pada tahun 2018 sebesar 70,7% dan kehadiran tertinggi pada tahun 2016 sebesar 82,1% selanjutnya rekapitulasi ketidakhadiran terendah pada tahun 2018 dan ketidakhadiran tertinggi pada tahun 2018. Terakhir yaitu rekapitulasi kekurangan jam kerja terendah pada tahun 2019 yaitu 5,5% dan kekurangan jam kerja tertinggi pada 2015 yaitu sebesar 14,3%. Hal ini terjadi karena masih ada pegawai yang kurang disiplin terhadap jam kerja seperti tidak hadir tanpa keterangan, datang terlambat, pulang lebih awal, dan kepentingan pribadi masing-masing pegawai.

Sementara itu nilai yang dapat menjadi ukuran dalam aspek prestasi kerja pegawai telah diatur dalam ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam Peraturan Kepala BATAN No. 15 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penilaian Prestasi Kerja. Berikut penulis sajikan data mengenai capaian kinerja pegawai.

Tabel 1.2 Data Pencapaian Nilai Kinerja Pegawai di PSTNT BATAN

NO	Unit Organisasi	Nilai					Keterangan			
		2015	2016	2017	2018	2019	Tahun 2015 ke Tahun 2016	Tahun 2016 ke Tahun 2017	Tahun 2017 ke Tahun 2018	Tahun 2018 ke Tahun 2019
1	Bagian Tata Usaha	87	87,5	88,7	90	91,5	Naik 0,5	Naik 1,2	Naik 1,3	Naik 1,5
2.	Bidang Senyawa Bertanda & Radiometri	88,6	90	91,3	90,7	91,9	Naik 1,4	Naik 1,3	Turun 0,6	Naik 1,2
3.	Bidang Teknofisika	85,1	87,5	90,4	90,5	90,1	Naik 2,4	Naik 2,9	Naik 0,1	Turun 0,4
4.	Bidang Reaktor	86	91	93,5	93,5	94	Naik 5	Naik 2,5	Tetap	Naik 0,5
5.	Bidang Keselamatan Kerja	87	90,3	89,7	89,4	90	Naik 3,3	Turun 0,6	Turun 0,3	Naik 0,6
6.	Unit Jaminan Mutu	91,1	92,3	91,8	90,8	91,5	Naik 1,2	Turun 0,5	Turun 1	Naik 0,7
7.	Unit Pengamanan Nuklir	88,6	89,7	88,9	91,6	89,9	Naik 1,1	Turun 0,8	Naik 2,7	Turun 1,7

Sumber: Daftar Penilaian Prestasi Pegawai tahun 2015-2019 PSTNT BATAN Bandung (data diolah)

Berdasarkan tabel data capaian penilaian kerja diatas memperlihatkan bahwa kinerja pegawai sudah memasuki kriteria baik. Mulai tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 capaian penilaian kinerja mengalami kenaikan dan penurunan.

Di Bagian Tata Usaha pada tahun 2015 – 2016 mengalami kenaikan sebesar 0,5 % selanjutnya pada tahun 2016 – 2017 terjadi kenaikan sebesar 1,2 % selanjutnya terjadi kenaikan pada tahun 2017-2018 sebesar 1,3% dan pada tahun 2018 – 2019 mengalami kenikan sebesar 1,5%.

Pada Bidang Senyawa Bertanda dan Radiometri di tahun 2015-2016 mengalami kenaikan sebesar 1,4 % selanjutnya pada tahun 2016 – 2017 terjadi kenaikan kembali sebesar 1,3 % lalu pada tahun 2017-2018 terjadi penurunan sebesar 0,6 %, dan pada tahun 2018-2019 mengalami kenaikan sebesar 1,2%

Pada Bidang Teknofisika pada tahun 2015 – 2016 terjadi kenaikan sebesar 2,4 % selanjutnya pada tahun 2016-2017 terjadi kenaikan sebesar 2,9 % sementara pada tahun 2017 - 2018 terjadi kembali kenaikan sebesar 0,1 % dan pada tahun 2018-2019 mengalami penurunan sebesar 0,4%.

Pada Bidang Reaktor di tahun 2015 – 2016 terjadi kenaikan sebesar 5 % selanjutnya pada tahun 2016-2017 terjadi kenaikan sebesar 2,5 % sementara pada tahun 2017- 2018 capaian penilaiannya adalah tetap sama seperti tahun sebelumnya dan pada tahun 2018-2019 mengalami kenaikan sebesar 0,5%.

Selanjutnya pada Bidang Keselamatan Kerja di tahun 2015 – 2016 terjadi kenaikan sebesar 3,3 % selanjutnya pada tahun 2016-2017 terjadi penurunan sebesar 0,6% selanjutnya pada tahun 2017-2018 terjadi penurunan kembali sebesar 0,3 % dan pada tahun 2018-2019 mengalami kenaikan sebesar 0,6%.

Sementara pada Unit Jaminan Mutu pada tahun 2015 – 2016 terjadi kenaikan sebesar 1,2 % selanjutnya pada tahun 2016-2017 terjadi penurunan sebesar 0,5 % selanjutnya pada tahun 2017-2018 terjadi penurunan kembali sebesar 1 % dan pada tahun 2018-2019 mengalami kenaikan sebesar 0,7%.

Terakhir pada Unit Pengamanan Nuklir di tahun 2015 – 2016 terjadi kenaikan sebesar 1,1% selanjutnya pada tahun 2016 – 2017 terjadi penurunan sebesar 0,8 % lalu di tahun 2017-2018 terjadi kenaikan sebesar 2,7 % dan pada tahun 2018-2019 mengalami penurunan sebesar 1,7%.

Dapat disimpulkan dari tabel 1.2, capaian kinerja pegawai terendah yaitu Bidang Teknofisika pada tahun 2015, hasil wawancara dengan staf di PSTNT BATAN Bandung menyatakan bahwa di Bidang Teknofisika merupakan bidang yang melaksanakan tugas penelitian. Dalam melakukan penelitian bisa
CATHERINE LOUISA PHILBERTHA, 2021
PENGARUH REMUNERASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

kemungkinan berhasil bisa juga tidak berhasil dalam arti target yang direncanakan tidak sesuai dengan realisasi. Oleh karena itu, dalam membuat Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) diperlukan perencanaan yang matang. Pada tahun 2015 terdapat salah seorang staf di teknofisika yang mempunyai nilai capaian rendah pada salah satu unsur SKP, namun masih dalam kriteria baik. Hal tersebut dikarenakan realisasi dari target yang diperoleh tidak sesuai dengan target yang direncanakan, yang mempengaruhi ketidaksesuaian realisasi target dengan yang telah direncanakan bagi penulis antara lain alat/mesin yang tiba-tiba rusak, atau kendala dalam pengadaan bahan-bahan penelitian karena harus melibatkan pihak lain diluar kuasanya.

Adapun standar nilai prestasi kerja seperti tabel dibawah ini:

Tabel 1.3 Standar Nilai Prestasi Kerja

Kriteria Nilai	Keterangan
91-100	Hasil kerja sempurna tidak ada kesalahan, tidak ada revisi dan pelayanan di atas standar yang ditentukan dan lain-lain.
76-90	Hasil kerja mempunyai 1 (satu) atau 2 (dua) kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan lain-lain
61-75	Hasil kerja mempunyai 3 (tiga) atau 4 (empat) kesalahan kecil, dan tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan cukup memenuhi standar yang ditentukan, dan lain-lain
51-60	Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain-lain.

50 ke bawah	Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, kurang memuaskan, revisi dan pelayanan dibawah standar yang ditentukan dan lain-lain
-------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber: Peraturan Pemerintah No.46 tahun 2011

Standar Nilai Prestasi Kerja di atas diatur dalam Peraturan Pemerintah No.46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS. Untuk memperoleh tunjangan kinerja atau remunerasi harus memiliki nilai minimal adalah baik. Jika nilai SKP sedang maka remunerasi akan dikurangi, tetapi jika kurang maka remunerasi tidak akan diberikan bahkan pegawai tersebut bisa dijatuhi hukuman disiplin. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja pada Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan Badan Tenaga Nuklir Nasional (PSTNT BATAN) Bandung sudah mencapai kriteria baik karena pencapaian penilaian kinerja berkisar 89%, apabila dibandingkan dengan standar nilai prestasi kerja Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan Badan Tenaga Nuklir Nasional (PSTNT BATAN) Bandung terletak antara 76-90 ini berarti pencapaian hasil kerja mempunyai 1 (satu) atau 2 (dua) kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan lain-lain., Capaian kinerja pegawai Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan Badan Tenaga Nuklir Nasional (PSTNT BATAN) Bandung sudah mencapai kriteria baik namun belum optimal. Oleh karena itu perlu adanya rangsangan pendukung agar dapat tercapainya efisiensi kerja pegawai secara optimal. Rangsangan pendukung tersebut dapat berasal dari dalam berupa dorongan dan keinginan untuk mencapai prestasi terbaik, mendapatkan pengakuan dan penghargaan, dan keinginan untuk menciptakan output terbaik.

Selain data empirik, penulis juga mendapatkan hasil wawancara kepada salah satu staf bagian Tata Usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan Badan Tenaga Nuklir Nasional (PSTNT BATAN) Bandung (Februari 2020), mengungkapkan bahwa perilaku kerja pegawai sudah baik namun belum

optimal, karena masih ada pegawai yang datang terlambat masuk kantor beberapa menit dan sampai beberapa jam, lalu ada juga pegawai yang tidak hadir dan tidak memberikan alasan, dan ada juga pegawai yang masih memiliki kekurangan jam kerja yang seharusnya bekerja dari 08.00 WIB hingga 16.00 WIB selama 8 jam itu tidak menggunakan waktu yang seharusnya digunakan untuk bekerja dikarenakan datang terlambat atau pulang lebih cepat karena ada kepentingan pribadi. Rendahnya tingkat kinerja pegawai dapat dilihat dari rendahnya tingkat kehadiran di tempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin pegawai serta penggunaan waktu yang tidak efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu juga rendahnya kinerja pegawai dapat disebabkan beberapa faktor, antara lain komitmen yang rendah, motivasi yang rendah, dan kepuasan kerja yang rendah.

Terdapat di tabel 1.1 rekapitulasi kehadiran mengalami kenaikan dan penurunan secara fluktuatif. Kehadiran yang paling rendah selama lima tahun terakhir terdapat pada tahun 2018 sebesar 70,7%, lalu dalam rekapitulasi ketidakhadiran yang paling rendah pada tahun 2018 sebesar 29,3% dan pada rekapitulasi kekurangan jam kerja yang paling rendah terdapat pada tahun 2015 sebesar 14,3%. Hal ini terjadi karena masih ada pegawai yang kurang disiplin terhadap jam kerja seperti tidak hadir tanpa keterangan, datang terlambat dan pulang lebih awal, dan akan mempengaruhi capaian kinerja pegawai yang tidak optimal seperti di tabel 1.2 yaitu pencapaian nilai kinerja pegawai yang terendah berada di tahun 2015 karena target yang sudah direncanakan tidak sesuai dengan realisasi dan itu menyebabkan kinerja yang tidak optimal.

Untuk itu apabila pegawai tersebut sering melakukan pelanggaran maka akan mendapatkan teguran disiplin kerja dari atasan dan akan mendapatkan sanksi berupa potongan tunjangan/remunerasi untuk tiap bulan, dan untuk jangka panjang berupa pemberhentian kerja.

Dari data yang telah disajikan oleh penulis apabila hal ini terus dibiarkan maka akan mempengaruhi kinerja pegawai Pusat Sains dan Teknologi Nuklir

CATHERINE LOUISA PHILBERTHA, 2021

PENGARUH REMUNERASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Terapan Badan Tenaga Nuklir Nasional Bandung. Untuk itu penulis mengambil variabel untuk diteliti yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, komitmen organisasi, dan remunerasi. Inilah yang menarik penulis mengadakan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul: **“Pengaruh Remunerasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan – Badan Tenaga Nuklir Nasional (PSTNT-BATAN) Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, permasalahan yang menjadi pokok penelitian yakni kinerja pegawai yang kurang disiplin dalam jam kerja yang proporsional sesuai dengan minimal jam kerja di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan Badan Tenaga Nuklir Nasional Bandung. Pada penelitian ini saya mencoba melakukan penelusuran faktor-faktor penyebab kinerja pegawai yang kurang disiplin dalam jam kerja. Faktor tersebut dikelompokkan menjadi dua yaitu faktor eksternal yang berasal dari luar diri pegawai dan faktor internal yang berasal dari dalam diri pegawai.

Faktor internal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor psikologi dan faktor individu. Faktor psikologi terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stress kerja sementara faktor individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan yang terakhir demografis. Berdasarkan dengan yang terjadi di lapangan yaitu di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan Badan Tenaga Nuklir Nasional (PSTNT BATAN) Bandung, terdapat beberapa faktor yang saya simpulkan mengenai pengaruh kinerja pegawai pada saat melakukan observasi secara terstruktur.

CATHERINE LOUISA PHILBERTHA, 2021
PENGARUH REMUNERASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kedua faktor tersebut akan timbul bersamaan dengan pengembangan akal, moral, dan keinginan untuk berkegiatan. Faktor psikologi akan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai sehingga akan memperkuat keinginan pegawai untuk melakukan pekerjaannya.

Faktor individu merupakan bagian dari faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor individu akan memperkuat motivasi pegawai untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kondisi pegawai meliputi kondisi jasmani dan rohani, kondisi pegawai saat bekerja menentukan motivasi kerja pegawai, karena dengan kondisi yang siap untuk bekerja akan mudah dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Salah satu penyebab kondisi pegawai yang tidak baik saat bekerja dan tidak mempersiapkan diri secara profesional seperti terlambat masuk, pulang lebih awal, kekurangan jam kerja, tidak disiplin dan lain-lain.

Berdasarkan uraian di atas, penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat remunerasi di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan Badan Tenaga Nuklir Nasional Bandung?
2. Bagaimana gambaran tingkat komitmen organisasi di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan Badan Tenaga Nuklir Nasional Bandung?
3. Bagaimana gambaran tingkat kinerja pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan Badan Tenaga Nuklir Nasional Bandung?
4. Adakah pengaruh tingkat remunerasi terhadap kinerja pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan Badan Tenaga Nuklir Nasional Bandung?
5. Adakah pengaruh tingkat komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan Badan Tenaga Nuklir Nasional Bandung?

6. Adakah pengaruh remunerasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan Badan Tenaga Nuklir Nasional Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengambil data, mengolah data, dan menganalisis kemudian dapat ditarik kesimpulan yang berdasarkan hasil analisis dan teori yang dikemukakan oleh para ahli berdasarkan bidangnya. Selain itu, setiap penulis mempunyai tujuan yang dapat mengarahkan penelitian yang sedang dilaksanakan. Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran tingkat remunerasi di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan Badan Tenaga Nuklir Nasional Bandung
2. Untuk mengetahui gambaran tingkat komitmen organisasi di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan Badan Tenaga Nuklir Nasional Bandung.
3. Untuk mengetahui gambaran tingkat kinerja pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan Badan Tenaga Nuklir Nasional Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh tingkat remunerasi terhadap kinerja pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan Badan Tenaga Nuklir Nasional Bandung.
5. Untuk mengetahui pengaruh tingkat komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan Badan Tenaga Nuklir Nasional Bandung.
6. Untuk mengetahui pengaruh remunerasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan Badan Tenaga Nuklir Nasional Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Apabila dari tujuan yang telah dikemukakan di atas telah tercapai, penelitian ini akan memberikan dua kegunaan, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan secara praktis:

a. Secara teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk memperkaya konsep dan pengembangan teori untuk mendukung perkembangan ilmu perilaku organisasi serta pada bidang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai yang ditimbulkan dari kualitas remunerasi di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan Badan Tenaga Nuklir Nasional (PSTNT BATAN) Bandung.

b. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang baik dalam membenahi penggajian pegawai dan komitmen untuk meningkatkan kualitas dan kinerja para pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan Badan Tenaga Nuklir Nasional (PSTNT BATAN) Bandung.
2. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai pengaruh remunerasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Selain itu, diharapkan pula penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penulis lainnya yang mungkin tertarik untuk dapat meneliti permasalahan yang ada.