

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan terdapat banyak sumber daya yang dapat dimanfaatkan guna mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Perusahaan dan sumber daya merupakan suatu kesatuan yang dikelola dengan baik dan terstruktur secara jelas untuk memudahkan pengoperasiannya. Sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting di dalam perusahaan dan dapat dikatakan sebagai bagian vital perusahaan.

Individu atau manusia merupakan salah satu faktor produksi Sebuah organisasi atau perusahaan yang dapat dikatakan efektif jika setiap individu yang berada dilingkungan organisasi atau perusahaan tersebut berkinerja baik dalam hal ini menjalankan pekerjaan atau tugas-tugasnya. Sehingga betapa berperannya setiap individu yang berada didalam setiap organisasi atau perusahaan.

Untuk mencapai sasaran dan tujuan yang diharapkan perusahaan, tidak hanya dipengaruhi dana yang diinvestasikan seberapa besar dan banyaknya sarana dan prasaran yang terdapat diperusahaan tersebut, serta seberapa canggih yang dimiliki perusahaannya. Ada hal yang penting dalam proses penyatuan faktor produksi yang dimiliki perusahaan guna tercapainya sasaran atau tujuan yang diharapkan, yaitu sampai sejauh mana perusahaan mampu mengelola dan memberdayakan sumber daya manusia yang dimilikinya. Faktor sumber daya

iniilah yang sangat vital dan mampu menggerakkan seluruh komponen yang berada dalam organisasi atau perusahaan.

Faktor produksi yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan harus dikelola secara efektif dan efisien agar mempunyai keunggulan dan mampu bersaing dengan organisasi atau perusahaan lain, baik dari segi sumber daya manusia itu sendiri ataupun barang atau jasa yang di hasilkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut.

Setiap perusahaan pada umumnya memiliki standar kualifikasi masing-masing yang ditetapkan sebagai standar kerja yang harus dicapai oleh setiap karyawannya. Dalam hal ini perusahaan memiliki kriteria-kriteria masing-masing sebagai acuan, yang paling umum digunakan sebagai indikator adalah usia, pendidikan, pengalaman kerja, prestasi yang pernah dicapai oleh calon karyawan tersebut. Hal tersebut dilakukan untuk menghindari kesalahan dalam menempatkan karyawan pada organisasi atau perusahaan, yang lebih dikenal dengan istilah “*The Right Man On The Right Place*”.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan baik dan berprestasi dibidangnya sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pihak manajemen perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut setiap karyawan hendaknya memiliki motivasi serta loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Dan dapat diharapkan mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan. Akan tetapi semua itu tidak dapat tercapai tanpa adanya dukungan dari manajemen perusahaan.

Ditinjau dari penjelasan tersebut, sumber daya manusia harus diterapkan secara terencana dan terstruktur dengan baik. Pengaplikasiannya bisa diterapkan pada organisasi atau perusahaan swasta maupun organisasi atau perusahaan pemerintah.

Firmansyah sudirman (2013) dalam penelitiannya mengatakan, salah satu tujuan organisasi pemerintahan adalah memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat yang nantinya dapat mendukung terlaksanannya pembangunan yang merata disegala bidang disetiap wilayahnya hingga tercipta masyarakat adil makmur dan sejahtera. mengingat luasnya wilayah Indonesia dan banyaknya persoalan yang dihadapi oleh pemerintah, maka pemerintah telah membagi wilayah dengan berbagai tingkatan berdasarkan pasal 18 UUD 1945 yang berbunyi “Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah provinsi dan daerah provinsi itu dibagi atas Kabupaten dan Kota”.

Ditinjau dari pembagian wilayah tersebut kabupaten merupakan wilayah kerja Bupati yang berada langsung dibawah pemerintahan provinsi yang bertanggung jawab langsung kepada Gubernur.

Dengan semakin besar dan kompleks pula kebutuhan masyarakat akan pelayanan publik khususnya dikota Garut maka para pegawai pemerintahan harus memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing sehingga untuk menghasilkan kinerja yang baik dibutuhkan pegawai yang handal dan faktor lainnya, yang dapat memicu motivasi kerja seperti kompensasi yang pada akhirnya berujung pada kinerja yang baik.

Faktor kompensasi memiliki hubungan langsung dengan motivasi individual karyawan. Karena kedudukan dan hubungannya itu, maka sangatlah strategis jika pengembangan motivasi individual karyawan dimulai dari pengaturan kompensasi untuk meningkatkan motivasi karyawan yang secara langsung juga meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam organisasi pemerintahan sering terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, lambat dalam menanggapi segala perubahan, pelayanan yang buruk terhadap masyarakat, pegawai yang sering membolos kerja, kurangnya kedisiplinan pegawai yang dapat dilihat oleh kasat mata dalam tayang pemberitaan. Disamping itu juga birokrasi dan struktur pemerintahan yang terlalu kaku dan menganut struktur organisasi tradisional pun dinilai menjadi masalah keterlambatan. Sebagai contoh ketika terjadi sebuah permasalahan yang harusnya bisa di selesaikan dengan cepat dan diselesaikan seorang bawahan, tidak dapat diselesaikan karena harus menunggu adanya persetujuan dari atasan. Pengawasan yang longgar terhadap para karyawan juga merupakan masalah yang besar dan mengakibatkan kurangnya motivasi kerja pada kantor-kantor pemerintahan.

Motivasi kerja nampaknya menjadi salah satu penyebab utama belum tercapainya sasaran organisasi. Motivasi kerja merupakan prediktor yang paling baik untuk kinerja, rendahnya motivasi kerja akan berdampak pada prestasi dan kinerja pegawai secara keseluruhan dan berdampak pada kualitas yang dihasilkannya. Sedangkan kompensasi dapat merangsang motivasi kerja karyawan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan pemerintah seringkali hanya terfokus

pada kompensasi langsung saja, yaitu kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok maupun berdasarkan kinerja (Bangun, 2012), dan kompensasi tidak langsung, yaitu kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang tetapi sistem pembayaran yang dilakukan setelah jatuh tempo, atau pada peristiwa-peristiwa yang terjadi di masa akan datang yang telah disepakati sebelumnya (Bangun, 2012). Tanpa mempertimbangkan kompensasi non finansial yang juga dibutuhkan oleh pegawai. Pemberian motivasi secara non finansial dirasa penting bagi pegawai sebagai penghargaan atas hasil yang dicapainya dalam bentuk pujian, pemberian penghargaan, pekerjaan yang lebih menantang, dan jam kerja yang lebih fleksibel. Sehingga dapat memotivasi kerja pegawai di kantor pemerintahan.

Berdasarkan alasan-alasan di atas, peneliti ingin mengkaji dan menelaah mengenai keterkaitan hubungan kompensasi dengan motivasi kerja melalui penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil Studi Pada Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Garut**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan keinginan pegawai maka akan menumbuhkan motivasi kerja karyawan yang tinggi dan diharapkan mampu memberikan nilai positif terhadap perusahaannya. Akan tetapi pada kenyataannya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak tepat sasaran, sehingga sering kali tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawannya. Oleh karena itu penulis akan mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi pada pegawai negeri sipil di kantor sekertariat daerah kabupaten Garut ?
2. Bagaimana motivasi pada pegawai negeri sipil di kantor sekertariat daerah kabupaten Garut ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi pada pegawai negeri sipil di kantor sekertariat daerah kabupaten Garut ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana kompensasi pada pegawai negeri sipil di kantor sekertariat daerah kabupaten Garut.
2. Untuk mengetahui bagaimana motivasi pada pegawai negeri sipil di kantor sekertariat daerah kabupaten Garut.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi pada pegawai negeri sipil di kantor sekertariat daerah kabupaten Garut.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Manfaat Bagi Kantor Pemerintahan

Penelitian ini diharapkan menghasilkan sumbangan atau masukan diperusahan tersebut untuk mempelajari sampai sejauh mana kecendrungan kompensasi mempengaruhi motivasi pada kantor Pemerintahan tersebut.

1.4.2 Manfaat bagi pembaca

Dari penelitian ini diharapkan dapat diginkaan sebagai bahan untuk mendambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta dapat dijadikan bahan perbandingan penelitian dimasa yang akan datang.