# BAB I
# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang baik akan mendorong organisasi semakin maju dan berkembang. Peralatan yang maju dan canggih yang dimiliki oleh organisasi tidak akan berguna apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik. Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi/organisasi bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen di dalamnya, yaitu pegawai, pimpinan, maupun sistem itu sendiri.

Perpaduan antara ketiga hal tersebut diharapkan mampu memunculkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik pegawai maupun pimpinan dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk menciptakan atau membentuk sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan organisasi yaitu dengan merekrut tenaga kerja yang berkualitas dan terampil serta dengan memperbaiki kualitas tenaga kerja yang telah dimiliki yaitu melaui pelatihan dan dengan menciptakan iklim organisasi yang baik, adanya gaya kepemimpinan yang baik serta kompensasi yang baik dan adil, yang akan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai dalam bekerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai guna meningkatkan produktivitas organisasi.

Produktivitas menjadi hal yang sangat penting bagi organisasi baik organisasi jasa maupun organisasi non jasa. Salah satu alat ukur produktivitas organisasi adalah jumlah laba yang semakin meningkat setiap periodenya. Produktivitas suatu organisasi tidak terlepas dari kinerja para pegawai yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja organisasi. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi akan sangat mempengaruhi seperti apa dan bagaimana produktivitas organisasi tersebut. Organisasi dengan sumber daya manusia yang unggul akan mampu mengorganisir setiap kegiatan yang ada dalam organisasi dengan baik, pegawai akan mampu bekerja secara maksimal dan hasil yang dicapai akan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Sebaliknya, organisasi dengan kualitas sumber daya manusia yang rendah akan menghasilkan output yang kurang maksimal.

Sumber daya manusia yang baik dapat terlihat dengan kinerja pegawai yang baik. Rendahnya kinerja pegawai yang berakibat rendahnya produktivitas (laba) organisasi salah satunya disebabkan oleh turunnya semangat kerja. Turunnya semangat kerja menurut Nitisemito (1992) dalam Tohardi (2002) memiliki beberapa ciri yaitu pertama, turun atau rendahnya produktivitas kerja. Kedua, tingkat absensi yang tinggi. Ketiga, tingkat perpindahan buruh yang tinggi. Keempat, tingkat kerusakan yang tinggi Kelima, kegelisahan terdapat dimana-mana. Keenam, tuntutan yang sering kali terjadi. Ketujuh, pemogokan.

Baik atau buruknya produktivitas organisasi tidak lepas dari motivasi kerja pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut. Kinerja pegawai menurut Simamora (2004) adalah tingkat hasil kerja pegawai dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Kinerja pegawai menjadi hal yang perlu diperhatikan dengan cukup serius oleh organisasi, karena kinerja pegawai dengan berbagai aspek yang ada di dalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja pegawai dalam organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pegawai, gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, semangat kerja dan sebagainya. Sering terjadi kinerja pegawai menurun dikarenakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim, kemampuan atau keahlian yang kurang mendukung dan juga ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja pegawai harus diperhatikan secara serius oleh setiap organisasi.

Ketidakpuasan menjadi titik awal pada munculnya masalah-masalah dalam organisasi maupun organisasi seperti kemangkiran, konflik atasan dengan pekerja, tingkat absensi yang tinggi, adanya pemogokan dan perputaran pegawai. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moril kerja, dan menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap pegawai seperti timbulnya loyalitas dan disiplin terhadap pekerjaan serta akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Hasibuan (2009: 202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai rendah akan memberikan dampak negatif terhadap organisasi karena kinerja pegawai tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja organisasi akan terganggu.

Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja pegawai, baik lingkungan di antara para pegawai maupun hubungan dengan manajemen di atasnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2009: 203) diantaranya adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Kinerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi atau organisasi juga dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikutnya untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Rivai, 2011: 2).

Kinerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai juga akan dipengaruhi oleh kompensasi yang diterimanya. Kompensasi menurut Nawawi (2005) merupakan penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi yang diterima pegawai akan memberikan dorongan lebih untuk bekerja.

Kompensasi menurut Hasibuan (2009) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah maupun penghargaan juga akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai. Pegawai akan merasa termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta akan muncul

dorongan pegawai untuk berprestasi. Ada beberapa tujuan pemberian kompensasi antara lain sebagai ikatan kerja sama antara organisasi dengan pegawai, sebagai sarana untuk meningkatkan semangat dan motivasi pegawai, sebagai strategi organisasi untuk mempertahankan pegawai atau pegawai yang berkualitas, sebagai penghargaan oleh organisasi terhadap pegawai dan sebagainya.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Pencarian Pertolongan Provinsi Gorontalo.**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan maka dapat diidentifikasikan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Kurangnya kualitas kinerja pegawai
2. Kurangnya kemampuan intelektual pegawai
3. Kurangnya kemampuan interpersonal pegawai

## 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai?

## 1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut: Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai?

## 1.5 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan tersusun sebuah hasil penelitian yang dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### 1. Manfaat Secara Teori

Sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi dalam menentukan kebijakan dibidang sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai, terutama yang berhubungan dengan aspek kompensasi.

**2. Manfaat Secara Praktik**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan input dalam pengembangan ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya yang ada hubunganya dengan kompensasi dan motivasi kerja pegawai.