

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG MASALAH

Organisasi merupakan suatu wadah atau suatu tempat bagi individu yang tergabung dan terikat dalam melaksanakan aktivitas yang berkaitan dengan pencapaian tujuan individu maupun tujuan organisasi. Dalam aktivitas organisasi individu sebagai sumber daya organisasi menempati kedudukan yang lebih tinggi dan merupakan faktor yang sangat menentukan terhadap keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi.

Berkaitan dengan pentingnya peranan individu sebagai sumber daya manusia dalam organisasi, Miftah Thoha (1986: 2) mengemukakan bahwa "...manusia yang berada dalam organisasi adalah awal dari perilaku organisasi tersebut".

Sejalan dengan itu, T. Hani Handoko (1991:5 ) mengemukakan pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi, sebagai berikut:

Manajemen personalia dan sumber daya manusia adalah pengakuan terhadap pentingnya suatu tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia, untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik jika ditunjang dengan sumber daya manusia (pegawai) yang baik yang mempunyai motif berprestasi yang tinggi. Sehingga hal utama yang harus diperhatikan pimpinan organisasi adalah

meningkatkan semangat untuk berprestasi di kalangan para pegawainya agar mereka mampu memberikan prestasi kerja yang tinggi sehingga upaya pencapaian tujuan organisasi lebih optimal.

Disadari atau tidak setiap orang yang bekerja bukan semata-mata ingin memberi atau mengabdikan dirinya terhadap organisasi tempatnya bernaung, tetapi disisi lain ingin terpenuhi kebutuhan pribadinya, salah satu diantaranya yaitu mengharapkan imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada organisasi tempatnya bekerja.

Dalam kehidupan sehari-hari istilah gaji, upah, balas jasa atau imbalan lebih dikenal oleh masyarakat jika dibandingkan dengan kata kompensasi. Namun sebenarnya gaji atau imbalan hanyalah bagian dari kompensasi. Berkaitan dengan hal tersebut, Moekidjat (1992: 72) mengemukakan bahwa : “kompensasi memiliki arti yang luas, termasuk gaji, upah, perumahan dinas, fasilitas kendaraan, pakaian kerja, tunjangan beras, tunjangan perumahan dinas dan tunjangan-tunjangan lain”.

Kompensasi sebagai fungsi operatif dalam manajemen personalia sangat berkaitan langsung dengan kehidupan pegawai sebagai sumber daya organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh P. Drucker (Puspa Rinny, 2000 : 89-90 ) bahwa:

“...bekerja adalah suatu kehidupan bagi karyawan. imbalan jasa yang tidak memadai dapat menghambat atau memicu karyawan untuk berprestasi, tergantung pada bagaimana karyawan menanggapi permasalahan itu...”

Berdasarkan pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa kompensasi memberikan kontribusi terhadap peningkatan atau penurunan prestasi kerja pegawai .

Kompensasi merupakan masalah yang kompleks dalam perusahaan, salah satu tantangan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya adalah bagaimana mengembangkan sistem kompensasi yang dapat memuaskan pegawai sekaligus dapat mendorong semangat kerja mereka sehingga mampu mencapai prestasi kerja yang optimal.

Pemberian kompensasi yang didasarkan atas prestasi kerja merupakan sistem pembayaran yang menghubungkan imbalan dengan prestasi kerja yang ditunjukkan pegawai.

Dalam sistem ini seorang pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik maka akan memperoleh imbalan yang tinggi demikian pula sebaliknya. Sehingga semakin tinggi prestasi kerja yang diraih seorang pegawai maka semakin tinggi pula kenaikan imbalannya.

Pegawai negeri menurut ketentuan umum dalam pokok-pokok kepegawaian adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan perundang-undangan yang berlaku. Berkaitan dengan gaji pegawai negeri sipil, sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Kepegawaian RI No. 43 tahun 1999 pasal 7 tentang pokok-pokok kepegawaian dinyatakan bahwa:

1. Setiap Pegaawai Negeri berhak menerima gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya.
2. gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri harus mampu memicu produktivitas dan menjamin kesejahteraannya.
3. Gaji Pegawai Negeri yang adil dan layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Satu hal yang tidak dapat dipungkiri adalah kinerja pegawai negeri di lapangan masih dirasakan kurang optimal. Penelitian yang dilakukan Lina Karlina (2004) menunjukkan bahwa masih rendahnya produktivitas kerja pegawai negeri ditandai dengan :

Pertama, Masih adanya pegawai yang bekerja tidak sesuai standar waktu yang ditetapkan, kedua masih adanya pegawai yang memiliki tingkat kehadiran kerja yang minim., ketiga masih ada pegawai yang bersantai-santai atau ngobrol dengan pegawai lainnya pada saat jam kerja.

Berkaitan dengan rendahnya produktivitas kerja tenaga kerja pemerintah Rocmana (Lomri Mustari, 2002 : 14) mengemukakan bahwa:

Pada umumnya produktivitas kerja tenaga pemerintah lebih rendah dibandingkan dengan produktivitas tenaga kerja swasta, hal ini berkaitan dengan tingkat penghasilan (kompensasi).

Hal senada dikemukakan oleh Buchari Zainun (1989 : 38-39) yang mengemukakan bahwa beberapa faktor penyebab kondisi motivasi kerja pegawai pemerintah rendah, yaitu:

1. Tidak adanya satu sistem pengupahan berdasarkan hasil.
2. Tidak adanya kekhawatiran dari para pegawai yang tidak berhasil guna untuk dipecat karena mereka dilindungi oleh undang-undang kepegawaian.
3. Kurangnya prakarsa dan semangat kerja karena pekerjaan pemerintah pada dasarnya sudah bersifat rutin.
4. Faktor waktu biasanya tidak diperhitungkan sebagai satu unsur yang sangat penting dan menentukan dalam pekerjaan pemerintah.

Kondisi seperti ini sering mengakibatkan pemerintah dijuluki sebagai institusi yang tidak berdaya guna terutama karena kekurangan dalam hal motivasi kerja pegawai sehingga motifvasi untuk meraih prestasi kerja yang tinggi pun nyaris tidak ada.

Berdasarkan hasil observasi di salah satu kantor dinas pemerintahan di Kota Bandung kondisi motivasi pegawainya cenderung rendah hal ini dapat dilihat saat jam kerja para pegawainya masih saja berleha-leha, *main games, sms-an*. Hal itulah yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian di Dinas Pendidikan Kota Bandung untuk dapat mengukur seberapa jauh jauh sistem kompensasi memberikan kontribusi terhadap motif berprestasi pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka penulis menganggap masalah ini menarik unuk diteliti dan bermaksud mengadakan penelitian dengan judul : “Kontribusi Pemberian Kompensasi Terhadap Motif Berprestasi Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.”

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Perumusan masalah adalah gambaran secara umum tentang ruang lingkup penelitian. Ali (1989: 38) mengemukakan bahwa : “Rumusan masalah pada hakikatnya adalah generalisasi deskripsi rumusan lingkup masalah, pembatas dimensi dan analisis variabel yang tercakup di dalamnya”.

Dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Bagaimana pemberian kompensasi di Dinas Pendidikan Kota Bandung ?
2. Bagaimana kondisi motif berprestasi pegawai di Dinas pendidikan Kota Bandung ?
3. Seberapa besar konstribusi pemberian kompensasi terhadap motif berprestasi pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung ?

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai kontribusi pemberian kompensasi terhadap motif berprestasi pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung. Secara khusus tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk memperoleh gambaran tentang pemberian kompensasi pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.
2. Untuk memperoleh gambaran tentang kondisi motif berprestasi pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pemberian kompensasi terhadap motif berprestasi pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

### **D. ANGGAPAN DASAR**

Anggapan dasar atau asumsi adalah kumpulan titik tolak pemikiran dalam penelitian yang kebenarannya tidak diragukan lagi. Winarno Surakhmad (1980: 38 ) menyatakan bahwa : “Anggapan dasar, asumsi atau postulat yang menjadi sumber segala pandangan dan kegiatan terhadap masalah yang dihadapi”.

Beranjak dari pemikiran di atas, maka yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi terhadap pegawai merupakan satu hal yang perlu dilakukan setiap organisasi untuk menjamin kelangsungan hidup organisasi dan memenuhi kepentingan individu dalam hal kesejahteraannya.
2. Sasaran utama pemberian kompensasi adalah memotivasi pegawai untuk mencapai prestasi yang tinggi.



3. Setiap individu memiliki motif berprestasi, namun besarnya motif berprestasi tiap individu satu sama lainnya berbeda.
4. Motivasi dasar seseorang bekerja adalah agar dapat memenuhi segala kebutuhannya.
5. Motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan, kuat lemahnya motivasi seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi yang dihasilkan.

#### **E. HIPOTESIS PENELITIAN**

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah yang perlu diuji kebenarannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Soegiyono (1999: 39), bahwa : “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan”.

Berdasarkan definisi di atas maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : “Terdapat kontribusi yang signifikan antara Pemberian Kompensasi terhadap Motif Berprestasi Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung”.

Hubungan kedua variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Indikator Variabel X

1. Gaji

2. Bonus
3. Insentif
4. Tunjangan
5. Fasilitas pekerjaan

#### Indikator Variabel Y

1. Kedisiplinan
2. Kreativitas
3. Keuletan
4. Inovatif
5. Tanggung jawab

### **D. METODE PENELITIAN**

#### **a) Pendekatan**

Berdasarkan apa yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini, maka pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan *kuantitatif* yaitu pendekatan yang digunakan yang memungkinkan dilakukan pencatatan dan penganalisaan data hasil penelitian secara eksak dengan menggunakan perhitungan statistik.

#### **b) Metode Penelitian**



Untuk sifat dalam penelitian ini terletak pada langkah lanjutan dari gejala deskripsi gejala atau peristiwa. Selanjutnya setelah diperoleh gambaran yang jelas dan lengkap tentang aspek-aspek yang diteliti, diteruskan dengan melakukan analisis berdasarkan kajian teori. Berdasarkan pandangan tersebut maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yang ditunjang oleh studi kepustakaan.

**c) Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dimaksudkan sebagai cara dan alat yang digunakan dalam mengumpulkan informasi atau keterangan mengenai subjek penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat tidak langsung, yaitu dengan menggunakan perantara instrumen. Adapun instrumen yang digunakan adalah kuesioner angket, bersifat tertutup artinya responden diberikan kesempatan untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pertanyaan.

**d) Teknik Pengolahan data**

Pengolahan data ialah upaya untuk membuat data berarti untuk itu maka harus dilakukan langkah-langkah yang sistematis sehingga pada akhirnya peneliti dapat menggunakan data tersebut untuk membuat suatu kesimpulan. Adapun langkah-langkah pengolahan data sebagai berikut:

1. Menghitung kecenderungan skor responden
2. Mencocokkan rata-rata dengan tabel konsultasi hasil perhitungan WMS
3. Mengubah skor mentah menjadi skor baku

4. Uji normalitas distribusi data
5. Analisis data

#### **E. LOKASI, POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN**

##### **a) Lokasi**

Lokasi yang dipilih oleh peneliti adalah Dinas Pendidikan Kota Bandung

##### **b) Populasi dan Sampel**

Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

