

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah lembaga, artinya motivasi harus dimiliki setiap pegawai. Pegawai dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, seperti yang dikemukakan oleh Robins (1996: 198) bahwa “Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual”. Motivasi kerja yang rendah atau kurang baik akan merugikan lembaga, karena dengan motivasi kerja yang rendah pencapaian tujuan lembaga akan tertunda. Oleh karena itu motivasi kerja merupakan sesuatu yang penting yang harus dimiliki pegawai.

Motivasi kerja adalah sebuah dorongan pada diri pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam rangka pencapaian tujuan, hal tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Djatmiko (2005: 67), bahwa “Motivasi kerja adalah suatu proses yang mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia ke arah pencapaian suatu tujuan”. Pendapat lain yang sejalan dengan pernyataan di atas dikemukakan oleh Hasibuan (2007:143) yang menyatakan “Motivasi kerja adalah

pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Dari beberapa pendapat di atas bisa ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan atau kepuasan.

Motivasi kerja pegawai tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di saat motivasi kerja pegawai menurun. Meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawai serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2007:149) ada dua macam metode untuk meningkatkan motivasi pegawai, yaitu motivasi langsung dengan memenuhi kebutuhan pegawai secara materiil dan non materiil serta motivasi tidak langsung dengan memberikan fasilitas-fasilitas untuk menunjang pekerjaan.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai menurut Herzberg dalam teori dua faktornya terdiri dari dua macam faktor. Faktor pertama adalah *motivation factor* atau daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai, faktor kedua adalah *hygiene factor* berupa daya dorong yang datang dari luar diri pegawai, terutama dari organisasi/lembaga tempatnya bekerja. Daya dorong dari luar diri pegawai bentuknya bisa berupa kompensasi yang diterima dan lingkungan kerja sebagai penunjang saat bekerja.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2007:133). Imbalan yang diterima pegawai sebagai bentuk kompensasi yang diberikan lembaga berfungsi sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan pegawai, kebutuhan yang telah terpenuhi akan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Disebutkan bahwa salah satu tujuan dari diberikannya kompensasi menurut Hasibuan (2007:121) adalah meningkatkan motivasi kerja pegawai, “Pemberian kompensasi yang sesuai dengan tingkat kebutuhan pegawai akan membuat pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi”.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Edi Sutrisno (2009:118)

“Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Sehingga gairah kerja para karyawan akan meningkat”.

Dari penjelasan diatas bisa disimpulkan lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi gairah/semangat kerja pegawai saat bekerja.

Selain teori dua faktor dari Herzberg, teori lain yang mendukung tentang motivasi kerja pegawai adalah teori kebutuhan Maslow. Menurut Maslow kebutuhan manusia itu berjenjang atau hierarki, yang terdiri dari (1) kebutuhan fisik dan biologis (2) kebutuhan keselamatan dan keamanan

(3) kebutuhan sosial (4) kebutuhan akan penghargaan dan (5) kebutuhan untuk aktualisasi diri. Apabila kelima hierarki kebutuhan tersebut telah terpenuhi, maka pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Pemenuhan dari kelima hierarki kebutuhan tersebut bisa dilakukan melalui pemberian kompensasi, seperti kebutuhan fisik bisa terpenuhi karena pegawai menerima gaji atau tunjangan yang lainnya. Oleh karena itu lembaga harus berupaya memenuhi berbagai kebutuhan tersebut dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Kompensasi akan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012) Dalam jurnal, dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)” didapatkan hasil, bahwa kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional mempengaruhi kinerja sebesar 54,4%. Dari hasil tersebut bisa diketahui kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kinerja pegawai bisa dikatakan baik apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang baik.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Muchamad Ari Rusyadi dan Pahlawansjah Harahap (2011) dalam jurnal dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Best Semarang)”. Diperoleh hasil

Rahmad Soleh, 2013

Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam

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

bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan semakin baik lingkungan kerja yang ada kinerja pegawai juga akan semakin baik, di mana kinerja yang baik dipengaruhi oleh motivasi kerja yang baik.

Berdasarkan penelitian sebelumnya tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di kedua tempat yang berbeda ditemukan hasil yang positif dan signifikan, oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di sebuah lembaga. Dengan demikian peneliti berencana untuk meneliti lebih lanjut tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di sebuah lembaga yang sama.

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai, maka penulis akan melakukan penelitian di pusat pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan ilmu pengetahuan alam (PPPPTK IPA). PPPPTK IPA sendiri merupakan lembaga yang mempunyai tanggung jawab untuk mengembangkan program fasilitasi bagi pendidik dan tenaga kependidikan ilmu pengetahuan alam, hal tersebut didasarkan visi dari PPPPTK IPA sendiri yaitu “Terwujudnya Layanan Prima Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan IPA yang Profesional, Komprehensif, dan Bermartabat”.

Untuk mengetahui gambaran terkait variabel yang akan di teliti, penulis melakukan studi pendahuluan di lembaga yang akan di jadikan tempat penelitian. Dari hasil studi pendahuluan berupa wawancara dengan pimpinan terkait, yaitu Kasubag kepegawaian di dapatkan informasi yang menjadi masalah berkenaan rendahnya motivasi kerja pegawai adalah rendahnya tingkat inisiatif dan kreativitas pegawai. Melihat fenomena tersebut, diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini dapat memperjelas penyebab dari permasalahan tersebut.

Berdasarkan paparan diatas dan mengingat begitu pentingnya kompensasi dan lingkungan kerja yang di duga bisa meningkatkan motivasi kerja pegawai, di mana motivasi kerja pegawai akan menentukan ketercapaian tujuan lembaga. Maka peneliti akan mencoba melakukan penelitian terkait pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dengan judul *“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam”*.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Sebuah lembaga sebagai bentuk dari organisasi, memerlukan sumber daya manusia dalam mencapai visi dan misinya. PPPPTK IPA sebagai lembaga yang memiliki tugas pokok melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan IPA dalam kaitannya dengan peningkatan mutu pendidikan IPA, harus memiliki pegawai dengan motivasi kerja tinggi untuk memenuhi tugas pokok tersebut. Namun lembaga akan menemui kendala saat motivasi kerja pegawainya menurun yang berakibat kepada penurunan kinerja. Untuk itu lembaga harus mencari cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawainya, meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan memperhatikan kompensasi dan lingkungan kerja

Berdasarkan identifikasi permasalahan diatas, rumusan masalah bisa diuraikan kedalam bentuk-bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi yang diberikan kepada pegawai di PPPPTK IPA ?
2. Bagaimana lingkungan kerja pegawai di PPPPTK IPA ?
3. Bagaimana motivasi kerja pegawai di PPPPTK IPA ?
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di PPPPTK IPA ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu secara umum dan secara khusus.

1. Tujuan Umum

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di PPPTK IPA.

2. Tujuan Khusus

Adapun secara khusus tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk memperoleh gambaran mengenai kompensasi yang diberikan kepada pegawai di PPPPTK IPA.
- b. Untuk memperoleh gambaran mengenai lingkungan kerja pegawai di PPPPTK IPA.
- c. Untuk memperoleh gambaran mengenai motivasi kerja pegawai di PPPPTK IPA.
- d. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi yang diberikan kepada pegawai dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di PPPPTK IPA.

D. Manfaat Penelitian/Signifikansi Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi peneliti khususnya, lokasi tempat penelitian serta prodi, adapun manfaat penelitian yang diharapkan adalah :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu disiplin ilmu Administrasi Pendidikan dan memperbanyak ragam penelitian sebagai referensi karya ilmiah.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang positif dan bermanfaat bagi pihak lembaga dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan memperhatikan kompensasi dan lingkungan kerja.
3. Hasil Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai disiplin ilmu administrasi pendidikan khususnya dalam lingkup manajemen sumber daya manusia.

E. Sistematika Skripsi

1. Bab I Pendahuluan, pada bab ini diuraikan tentang latar belakang penelitian, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, gambaran metode penelitian, manfaat/signifikansi penelitian, dan struktur organisasi penelitian.
2. Bab II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, Dan Hipotesis Penelitian. Pada bab ini diuraikan tentang kajian pustaka sebagai landasan teoritik dari penelitian, kerangka pemikiran yang merumuskan hipotesis dengan mengkaji hubungan teoritis antarvariabel penelitian, hipotesis yang merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang dirumuskan dalam penelitian.
3. Bab III Metode Penelitian. Bab ini berisi penjabaran rinci mengenai metode penelitian, yaitu mengenai lokasi dan subjek penelitian; definisi operasional; instrumen penelitian; proses pengembangan instrumen; teknik pengumpulan data dan analisis data.
4. Bab IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan. Bab ini menguraikan tentang hasil dari penelitian yaitu pemaparan data dan pembahasan data yang telah diteliti.
5. Bab V Kesimpulan Dan Saran. Bab ini menjelaskan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian berupa kesimpulan dari hasil penelitian dan saran atau rekomendasi yang ditujukan kepada pihak yang terkait dalam penelitian.