

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya kemampuan manusia itu sangat terbatas baik fisik, pengetahuan, waktu dan perhatian, sedangkan kebutuhannya tidak terbatas. Usaha untuk memenuhi kebutuhan itu manusia harus melakukan kerja sama dengan manusia lain. Dalam hal ini, manusia akan memasuki suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhannya. Manusia dan organisasi merupakan dua hal yang saling melengkapi.

Organisasi adalah sekumpulan manusia yang terdiri dari dua orang atau lebih yang di dalamnya terdapat tugas, tanggungjawab dan wewenang yang harus dilakukan oleh anggota maupun pimpinan melalui hubungan-hubungan baik melalui kerja sama maupun pola komunikasi di antara semua anggota organisasi demi tercapainya tujuan bersama secara efektif dan efisien. Sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2003:24) bahwa “Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja”.

Dengan menjadi anggota organisasi, manusia dapat memperoleh apa yang dia inginkan, sedangkan organisasi dapat mencapai tujuannya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas yaitu sumber daya manusia yang mampu mengaktualisasikan dirinya, maksudnya

bahwa sumber daya manusia tersebut dapat mengaktualisasikan kemampuan dan keterampilan dengan profesional, serta sikap dan perilaku yang positif.

Seperti kita ketahui bahwa manusia merupakan faktor sentral dalam organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan Sedarmayanti (2007:29) bahwa:

Salah satu faktor yang menentukan apakah organisasi berhasil adalah sumber daya manusia. Supaya sumber daya manusia dapat memainkan peran strategis, maka harus fokus pada implikasi jangka panjang dari persoalan sumber daya manusia.

Sedangkan menurut Nawawi (Sedarmayanti, 2007:287), sumber daya manusia adalah:

Potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Oleh karena itu, organisasi harus mempunyai bagian manajemen sumber daya manusia. Seperti pendapat Sedarmayanti (2007:29) bahwa “....perlunya manajemen sumber daya manusia untuk menjadi kontributor strategis yang lebih besar bagi keberhasilan organisasi”.

Berdasarkan pendapat tersebut, sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi yang besar apabila dikelola dengan optimal. Kontribusi yang besar dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dalam suatu organisasi, unsur kinerja memegang peranan yang sangat vital karena kinerja memiliki peranan dalam mencapai tujuan. Kinerja adalah ukuran sampai sejauh mana sumber daya-sumber daya yang ada disertakan dalam organisasi untuk mencapai suatu hasil tertentu. Dalam hal ini, apabila suatu organisasi

dapat bekerja dengan lebih efisien, berarti organisasi itu telah bekerja dengan lebih produktif.

Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Suprihanto (Novitasari, 2007:36) bahwa:

Kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama.

Sedangkan Fattah, Hoy dan Miskel (Wahyudi dan Akdon, 2005:68), mendefinisikan kinerja sebagai kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan sikap, pengetahuan, dan keterampilan serta memotivasi kerja.

Peningkatan kinerja organisasi erat hubungannya dengan kinerja pegawai. Dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik sehingga organisasi akan dapat mencapai tujuan. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Profil seorang pegawai yang produktif menurut Dale Timpe (Sedarmayanti, 2001:80) adalah sebagai berikut:

1. Cerdas dan dapat belajar dengan cepat.
2. Kompeten secara profesional/teknis–selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya.
3. Kreatif dan inovatif, memperlihatkan kecerdikan dan kekaragaman.
4. Memahami pekerjaan.
5. Bekerja dengan “cerdik” menggunakan logika-mengorganisasikan pekerjaan dengan efisien-tidak mudah macet dalam pekerjaan.

6. Selalu mencari perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti menyempurnakan.
7. Dianggap bernilai oleh pengawasnya.
8. Memiliki catatan prestasi yang berhasil.
9. Selalu meningkatkan diri.

Akan tetapi, kinerja yang tinggi ini pun dipengaruhi oleh suatu faktor.

Dalam hal ini yaitu hak pegawai. Dengan kata lain, organisasi harus memperhatikan hak-hak pegawai selain menuntut kewajiban. Dengan terpenuhinya hak-hak pegawai maka secara tidak langsung mereka pun akan bekerja secara maksimal, sebaliknya apabila hak-haknya tidak terpenuhi maka mereka akan bekerja seadanya.

Salah satu hak pegawai yang diberikan organisasi adalah memperoleh kompensasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Notoatmodjo (1998) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya faktor internal (*managerial process, managerial leadership, motivation/compensation*) dan faktor eksternal (*government regulation, union, innovation*).

● Kompensasi adalah hak dari setiap pegawai yang diberikan atas hasil kerjanya. Pemahaman tersebut senada dengan pendapat Dessler (2007:46) bahwa “kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka”. Sedangkan menurut Hadari Hanawi (1997), ‘kompensasi sebagai penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja’.

Tidak dapat dipungkiri bahwa masalah kompensasi merupakan masalah yang sensitif dan kompleks baik bagi individu maupun organisasi.

Besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran hasil kerja pegawai atas pekerjaannya. Sedangkan bagi organisasi, kompensasi adalah sebuah ukuran untuk organisasi dalam kemampuan memberikan imbalan pada pegawainya.

Dampak dari pemberian kompensasi yang kecil adalah munculnya ketidakpuasan pegawai terhadap kompensasi yang diberikan karena tidak sesuai dengan beban kerja yang dilakukan. Akibat dari ketidakpuasan itu maka pegawai mangkir dari pekerjaannya, yang berakhir pada keluarnya pegawai. Dengan mempertimbangkan hal tersebut maka organisasi harus mempunyai rencana kompensasi dengan benar untuk menghindari kehilangan pegawai.

Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan motivasi kerja, kinerja dan produktivitas kerja baik individu maupun organisasi.

Sedangkan menurut pendapat Sedarmayanti (2007:239) tujuan sistem kompensasi adalah:

1. Menghargai kinerja
2. Menjamin keadilan
3. Mempertahankan karyawan
4. Memperoleh karyawan bermutu
5. Mengendalikan biaya
6. Memenuhi peraturan

Dalam organisasi, kompensasi merupakan sebuah alat/ kebijakan organisasi untuk memenuhi kebutuhan para pegawai dalam rangka mempertahankan pegawai, yang lebih tinggi yaitu untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sebagaimana yang dikemukakan T. Hani Handoko (1991:161) bahwa “Proses kompensasi adalah jaringan sub proses yang kompleks dengan maksud untuk memberi balas jasa pada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan

dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja (*job performance*) yang diinginkan”. Didukung dengan pendapat Wibowo (2007:143) bahwa “Insentif akan meningkatkan kepercayaan pekerja bahwa *reward* akan mengikuti kinerja tinggi”. Dengan sistem kompensasi yang benar diharapkan para pegawai dapat termotivasi dalam bekerja agar lebih produktif sehingga terjadi peningkatan kinerja.

Demikian halnya dengan Dinas Pendidikan Kota Bandung sebagai lembaga yang mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan sebagian kewenangan daerah di bidang pendidikan yaitu bertanggungjawab atas penyelenggaraan pendidikan di Kota Bandung. Agar tugas Dinas Pendidikan Kota Bandung dapat berjalan dengan lancar sehingga visi dan misi dapat tercapai maka perlu didukung oleh sumber daya manusia yang handal. Dalam hal ini adalah pegawai yang dapat mendukung terhadap pencapaian tujuan, sasaran, visi dan misi lembaga.

Adapun visi, misi, tujuan dan sasaran adalah sebagai berikut:

1. Visi
“Terwujudnya Warga Kota yang Cerdas, Produktif dan Berakhlak Mulia Pada 2008, Guna Mendukung Bandung Sebagai Kota Jasa BERMARTABAT”.
2. Misi
Untuk merealisasikan visi yang telah ditetapkan dalam kurun waktu 5 tahun ke depan (2004-2008), misi yang akan dilaksanakan, terdiri atas:
 - a. Peningkatan mutu pendidikan
 - b. Pengembangan infrastruktur dan sarana pendidikan
 - c. Peningkatan kinerja dan pelayanan pendidikan
 - d. Peningkatan profesionalisme dan kesejahteraan tenaga kependidikan
 - e. Pengembangan Manajemen Pendidikan

3. Tujuan

Sedangkan tujuan penyelenggaraan pendidikan di Kota Bandung adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia kota yang berilmu, terampil, dan bermoral.

4. Sasaran

Sejalan dengan tujuan pendidikan tersebut maka sasaran dalam penyelenggaraan pendidikan pada 5 tahun mendatang yaitu menyangkut :

- a. Meningkatkan kualitas pendidikan warga Kota Bandung melalui peningkatan kualitas penyelenggaraan pendidikan sesuai tuntutan pembangunan.
- b. Meningkatkan kualitas dan kuantitas infrastruktur dan sarana pendidikan untuk menunjang proses penyelenggaraan pendidikan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja dan terciptanya pelayanan yang dapat memuaskan *stakeholder* pendidikan.

Sumber daya manusia yang dapat mendukung terhadap pencapaian tujuan, sasaran, visi dan misi lembaga adalah pegawai yang mempunyai kinerja tinggi. Oleh karena itu, kinerja pegawai harus diperhatikan dengan baik melalui pemenuhan hak mereka. Salah satu haknya adalah memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban kerja dan tanggungjawab mereka sebagaimana ditetapkan dalam UU No. 43/1999 dan telah diberlakukan di Dinas Pendidikan Kota Bandung. Akan tetapi pada pelaksanaannya masih perlu ditingkatkan lagi.

Berdasarkan pemikiran tersebut, maka penulis tertarik untuk menelaah masalah yang berkaitan dengan kompensasi yang erat hubungannya dengan kinerja pegawai. Oleh karena itu, judul dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung?”.

Dengan mengacu pada pokok permasalahan tersebut maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem kompensasi di Dinas Pendidikan Kota Bandung?
2. Bagaimana kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, memahami, dan mendapatkan gambaran tentang seberapa besar pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

2. Tujuan Khusus

Sesuai dengan tujuan umum di atas maka tujuan khusus penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui gambaran sistem kompensasi di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

- b. Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.
- c. Untuk mengetahui pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah kegunaan yang dapat diambil atau diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memberikan kontribusi keilmuan dalam rangka mengembangkan ilmu Administrasi Pendidikan dalam konteks manajemen sumber daya manusia.
2. Menambah wawasan penulis tentang pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja pegawai.
3. Membantu lembaga yang bersangkutan untuk mengetahui pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja pegawai.
4. Melanjutkan dan memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja pegawai.

E. Anggapan Dasar/Asumsi

Menurut Suharsimi Arikunto (Rachmat, 2007:12), “anggapan dasar adalah sesuatu yang diyakini kebenarannya oleh peneliti yang akan berfungsi sebagai hal-hal yang dipakai untuk tempat berpijak bagi peneliti di dalam

melaksanakan penelitiannya”. Berdasarkan pada pemahaman di atas, maka yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

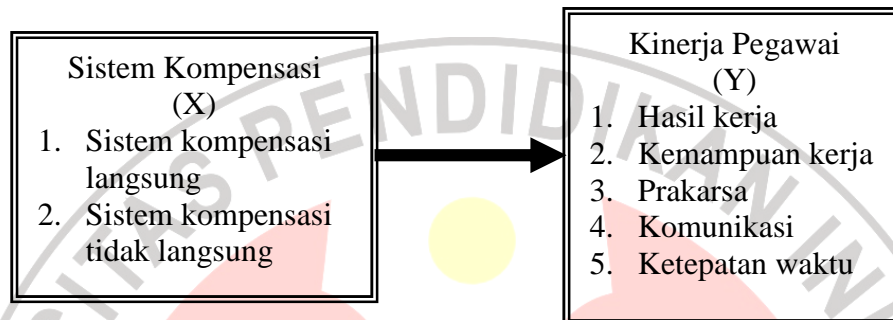
1. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. (Nawawi dalam Sedarmayanti, 2007:287).
2. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Malayu S.P. Hasibuan, 2001:118).
3. Proses kompensasi adalah jaringan sub proses yang kompleks dengan maksud untuk memberi balas jasa pada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja (*job performance*) yang diinginkan. (T. Hani Handoko, 1991:161).
4. Insentif akan meningkatkan kepercayaan pekerja bahwa *reward* akan mengikuti kinerja tinggi. (Wibowo, 2007:143).

F. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2008:96), “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dirumuskan dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

Berdasarkan pendapat tersebut maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

“Terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung”.



Gambar 1.1
Paradigma Penelitian
Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai
di Dinas Pendidikan Kota Bandung

Keterangan:

Variabel X = Sistem Kompensasi

Variabel Y = Kinerja Pegawai

→ = Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

G. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan dengan cara menganalisis kejadian-kejadian atau peristiwa-peristiwa yang terjadi pada saat sekarang sehingga mampu memberikan gambaran mengenai hal-hal detilnya. Sedangkan yang dimaksud dengan pendekatan kuantitatif adalah mengukur

variabel-variabel yang ada dalam penelitian (Variabel X dan Variabel Y) untuk kemudian dicari hubungan antara variabel-variabel tersebut, serta ditunjang dengan studi literatur.

H. Lokasi, Populasi dan Sampel Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi/ tempat dilakukannya penelitian ini adalah di Dinas Pendidikan Kota Bandung yang beralamat di Jln. Jenderal Ahmad Yani No. 239 Bandung.

2. Populasi Penelitian

Populasi merupakan objek/ subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Sedangkan menurut Moh. Nazir (1985:325), “populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan konsep tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung yang berjumlah 179 orang.

3. Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (2002:109), “sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti)”. Sedangkan menurut Sugiyono (2008:118), “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”.

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Proportionate Stratified Random Sampling* dengan menggunakan rumus dari Taro Yamane (Akdon dan Hadi, 2005:98) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d² = presisi yang ditetapkan

$$\begin{aligned} n &= \frac{179}{179(0,1)^2 + 1} \\ &= \frac{179}{179(0,01) + 1} \\ &= \frac{179}{2,79} \\ &= 64 \end{aligned}$$

Jadi, sampel dalam penelitian ini berjumlah 64 orang.