

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material 2 yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kerja karyawan. Karyawan yang memberikan loyalitas, tenaga, waktu, keterampilan dan pengorbanan terhadap perusahaan sudah sepantasnya mendapatkan imbalan atau balas jasa yang sesuai. Pada dasarnya kompensasi tidak terbatas pada upah dan gaji saja, tetapi mencakup balas jasa yang bersifat finansial maupun non finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi kepada karyawan, disamping itu ada juga tantangan tantangan yang dihadapi perusahaan dalam pemberian kompensasi kepada karyawannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi adalah permintaan dan penawaran tenaga kerja, organisasi pekerja, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup dan kendala dari pemerintah. Karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya bila pemberian kompensasi dilakukan secara adil. Untuk itu diperlukan evaluasi pekerjaan, survei gaji, dan penilaian prestasi kerja.

Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja pegawai. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja (Anung Pramudyo,2010).

Ada pun penelitian terdahulu oleh Kasenda (2013) dengan judul Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap Kinerja pegawai pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado. Hasil yang di dapat Nilai koefisien regresi

berganda menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien yang positif.

Demikian halnya penelitian oleh Djumino (2010) menunjukkan bahwa meningkatnya pemberian kompensasi finansial akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai. Penelitian Wekesa (2013) menunjukkan kompensasi yang secara keseluruhan memuaskan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Motivasi merupakan hal yang penting karena dengan motivasi seorang pegawai akan memiliki semangat dan kegairahan kerja yang tinggi sehingga dapat mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan kemungkinan kesalahan yang minimal, sehingga hasil yang diperoleh akan lebih berkualitas dan optimal, mengingat pentingnya motivasi, maka perhatian pihak organisasi mengenai masalah pegawai yang bekerja ialah melakukan usaha pemotivasian pada kinerja pegawai melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan, sehingga motivasi pegawai dalam bekerja akan tetap terjaga. Pentingnya motivasi bagi pegawai secara khusus yaitu dengan motivasi akan mendorong pegawai kearah pencapaian tujuannya yaitu memenuhi kepentingan dan kebutuhan pribadi pegawai, adanya jangkauan dedikasi yang tinggi guna pencapaian prestasi, percepatan kepangkatan penghasilan yang layak sebagai bentuk tanggung jawab pekerjaan sekaligus penghargaan yang diterimanya. Dengan meningkatkan tata tertib, pelaksanaan lebih efektif kepada pegawai, maka motivasi pegawai diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dengan adanya

pelaksanaan pemberian motivasi yang lebih baik maka dapat merangsang para pegawai untuk bekerja lebih rajin untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan didalam suatu organisasi. Motivasi dapat terbentuk dari adanya interaksi antara individu dengan situasi yang dihadapi. Motivasi bukanlah sebuah sifat pribadi namun lebih ke dorongan baik yang berasal dalam diri seseorang maupun dorongan yang berasal dari dalam diri oranglain. Setiap orang melakukan sesuatu tentu ada satu atau beberapa hal yang ingin didapatkan. Meski ada juga yang melakukan sesuatu tanpa keinginan, ini hanya sebagian kecil. Ada pengorbanan yang dikeluarkan, ada pula hasil yang ingin dicapai, begitu juga sebaliknya, inilah yang dinamakan dengan motivasi tersebut.

Ada pun penelitian terdahulu oleh Rahman Aziz, dkk (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makasar. Hasil yang di dapat Motivasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kienrja pegawai Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makasar.

Secara umum menurut Mc Clelland motivasi merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perbuatan. Elding (2011) menyatakan organisasi memotivasi pegawai untuk bekerja efektif dengan menawarkan imbalan atas kinerja yang memuaskan, serta mungkin menghukum mereka untuk kinerja yang tidak memuaskan. Penelitian Subramaniam (2011) diketahui bahwa dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai, ada banyak celah dalam sistem yang harus

diidentifikasi untuk menjadi lebih baik sehingga perusahaan dapat tumbuh dan bertahan. Kinerja pegawai harus diperhatikan dan penilaian harus dilakukan. Perbaikan setelah penilaian juga harus dikomunikasikan kepada setiap pegawai. Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Motivasi muncul karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Salah satu faktor yang dianggap penting bagi peningkatan kinerja yaitu adanya motivasi karyawan. Motivasi kerja adalah jiwa pendorong yang kuat bagi manusia untuk melakukan suatu pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan dan kebutuhan yang ingin dicapainya.

Pegawai kantor mengalami kepuasan kerja yang rendah. Kepuasan kerja yang rendah ditunjukkan dengan kelambanan atau kurangnya kedisiplinan para pegawai dalam bekerja yang dipengaruhi oleh kompensasi. Para pegawai merasa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan pegawai. Kebanyakan dari pegawai merasa kompensasi yang berupa gaji dan bonus diberikannya tidak sesuai dengan harapan para pegawai. Dalam hal tersebut pegawai akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Fasilitas atau sarana prasarana yang memadai akan membuat para pegawai lebih termotivasi untuk lebih semangat dan memudahkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kurangnya kelengkapan fasilitas di suatu organisasi merupakan faktor yang menyebabkan hambatan-hambatan dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu penghambat besar adalah terhambatnya para pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Bentuk perhatian yang diberikan organisasi pada pegawai nya seperti organisasi memperhatikan hak-hak pegawai nya, memperhatikan kebutuhan pegawai, memberikan kompensasi seperti gaji, insentif, dan bermacam tunjangan. Kompensasi yang diberikan organisasi kepada pegawai yang seharusnya sesuai dengan harapan pegawai yang sudah bekerja secara optimal di perusahaan tersebut. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Demikian juga sebaliknya kinerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja akan berhubungan keterikatan pegawai pada organisasi. Jika kepuasan kerja tidak terjaga besar kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk (turn over) pegawai dari organisasi. Selain itu, ketidakpuasan pegawai dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen organisasi (Sinambela, 2012).

Pada kantor SAMSAT terdapat beberapa gejala yang terjadi pada beberapa karyawan seperti kurangnya semangat kerja karyawan diantaranya sering telat, sering meninggalkan jam kerja, kurang nya tanggung jawab serta lambannya

pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, Hal tersebut menunjukkan adanya penurunan motivasi kerja pegawai yang berdampak tidak baik untuk peluang untuk maju pada organisasi tersebut.

Prestasi yang dimiliki pegawai tidak sesuai harapan organisasi. organisasi menemui prestasi kerja pegawai rendah. Akibat prestasi kerja karyawan rendah berdampak pada organisasi dan tidak dapat memenuhi target organisasi sehingga mengalami hambatan dalam perkembangannya. Sedangkan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja akan menghambat perkembangan karir dan pendapatan menurun.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat ini dalam bentuk penelitian dengan judul : “PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SAMSAT LUBUK PAKAM DELI SERDANG” .

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilakukan, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurang nya fasilitas prasarana yang memadai.
2. Kurangnya semangat kerja pegawai.
3. Prestasi kerja pegawai rendah.

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan kemampuan analisis, keadaan, dan waktu untuk memperjelas penelitian ini, maka penulis membatasi masalah ini tentang pengaruh kompensasi terhadap pegawai, dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

1.3.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, makarumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor SAMSAT Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor SAMSAT Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor SAMSAT Lubuk Pakam Deli Serdang.

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor SAMSAT Lubuk Pakam.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor SAMSAT Lubuk Pakam.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor SAMSAT Lubuk Pakam Deli Serdang.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi harapan dari hasil penelitian ini nantinya dapat bermanfaat antara lain:

1. Bagi penulis merupakan kesempatan untuk menerapkan teori-teori tentang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAMSAT Lubuk Pakam Deli Serdang. Dan kemudian membandingkan dengan prakteknya sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan.
2. Bagi Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara sebagai bahan masukan dalam tindakan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3. Bagi akademik sebagai bahan studi kepustakaan dan memperkaya penelitian di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara, khususnya program studi Strata-1 Manajemen.
4. Bagi peneliti lain sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama dimasa mendatang.