

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan pencapaian suatu organisasi. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan. Instansi umumnya mendasarkan perencanaan tujuan yang hendak dicapai di masa depan dengan perilaku yang diharapkan dari keseluruhan personel dalam mewujudkan tujuan tersebut.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktifitas organisasi.

Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk menghasilkan pekerja yang lebih baik. Melihat pentingnya pegawai dalam suatu organisasi, maka setiap pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai.

Kinerja Pegawai di Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Peneliti Lembaga Ilmu Pegetahuan Indonesia (Pusbindiklat Peneliti-LIPI), khususnya yang memiliki jabatan fungsional tertentu (jabatan fungsional analis kepegawaian, jabatan fungsional widyaiswara, dan jabatan fungsional pustakawan) kinerjanya masih belum optimal, hal ini terlihat dari hasil kerjanya yang tidak sesuai pada pegawai tersebut dan tempat kerjanya tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Menurut Notoatmodjo (1993:32), ada teori yang mengemukakan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja yang disingkat menjadi "ACHIEVE" yang artinya *Ability* (kemampuan pembawaan), *Capacity* (kemampuan yang dapat dikembangkan), *Help* (bantuan untuk terwujudnya kinerja), *Incentive* (insentif material maupun non material), *Environment* (lingkungan tempat kerja karyawan), *Validity* (pedoman/petunjuk dan uraian kerja), dan *Evaluation* (adanya umpan balik hasil kerja).¹

¹ Deni,Setiawan, "Determinan Kinerja di Ruang Rawat INAP Rumah Sakit TNI AL. Dr. Mintohardjo Jakarta" (Tesis, Universitas Indonesia, 2010), h. 32.

Menurut Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. (2006:378) kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Semua unsur tersebut akan menjadi dasar untuk mengukur kinerja setiap individu.² Menurut Martoyo (2000:115) faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, tingkat stress, lingkungan kerja, aspek-aspek ekonomi, kompensasi dan kondisi fisik pekerjaan.³

Penelitian yang dilakukan I Made Yusa Dharmawan, (2011), dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan secara langsung terhadap disiplin dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel sebanyak 110 orang responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang berupa daftar pernyataan. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah Analisa Jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan program SPSS 15.0 for Windows.

² Linda Dyah Kinasih, Mimin Nur Aisyah, "Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Motivasi Sebagai Intervening (Survei Pada PT. Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Roko 2013), Journal.uny.ac.id, h.98.

³ Susilo, Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4.(Yogyakarta: BPFE, 2000).h.115.

Berdasarkan hasil analisis jalur, terbukti bahwa kompensasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin dan kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar.⁴

Penelitian yang dilakukan Susanti (2013), Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan serta motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada PT. Bank Syariah Mandiri dan PT. Bank Riau Kepri Cabang Tanjung Pinang. Teknik pengujian dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji regresi linear berganda serta uji t dan uji f untuk menganalisis hipotesis.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan serta motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada PT. Bank Syariah Mandiri dan PT. Bank Riau Kepri cabang Tanjungpinang.⁵

⁴ I Made Yusa Dharmawan, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar", (Tesis, Universitas Udayana, 2011), h. 9.

⁵ Susanti, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Gaya Kepemimpinan Serta Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi dan Keuangan Pada PT. Bank Syariah Mandiri dan PT. Bank Riau Kepri Cabang Tanjung Pinang" (Universitas Maritim Raja Ali Tanjung Pinang, 2013), h.1.

Kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan. Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan)⁶ . Kompensasi yang diberikan berdasarkan kinerja dan keterampilan pegawai nampaknya dapat memuaskan pegawai, sehingga diharapkan pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan keterampilannya. Hal ini disebabkan karena pegawai yang selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja dan keterampilannya akan mendapatkan kompensasi yang semakin besar. Di Pusat Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan Peneliti-Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (Pusbindiklat Peneliti LIPI) sebagai salah satu Unit Kerja Eselon II di bawah Sekretaris Utama LIPI.

Hasil verifikasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Remunerasi 2012 di 20 Kementerian/Lembaga bahwa Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) salah satu yang mendapatkan kompensasi berupa Tunjangan Kinerja 47%.⁷ Kita berharap seiring berjalannya waktu dan persiapan kedepan LIPI mendapatkan tunjangan kinerja menjadi 100%.

⁶ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kesepuluh Jilid 2,2001), h.46.

⁷ [Setagu.net/progress-remunerasi-kl-tahun 2012](http://Setagu.net/progress-remunerasi-kl-tahun-2012) (diakses tanggal 11 Februari 2014)

Kompensasi merupakan sejumlah balas jasa yang diberikan kepada pegawai dengan maksud sebagai rangsangan agar karyawan dapat mencapai suatu tingkat kinerja tertentu disamping sebagai pembangun dan pemelihara harapan-harapan karyawan sebagaimana pendapat Handoko (2001:176) kompensasi merupakan perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.⁸ Lingkungan kerja yang aman dan stabil akan membuat karyawan merasa senang dan nyaman berada di lingkungan kerja, sehingga para karyawan akan lebih semangat dalam bekerja sesuai dengan standar pekerjaan yang diberikan, dan pada akhirnya dapat lebih meningkatkan semangat kerja mereka. Lingkungan kerja fisik pada penelitian ini dibatasi hanya pada lingkungan kantor saja.

Salah satu masalah lingkungan kerja fisik pada Satuan Kerja Pusbindiklat Peneliti – LIPI dari segi fasilitas dan sarana kantor, seperti belum tertatanya dengan baik ruang khusus arsip data peneliti nasional (masih menggunakan filling cabinet yang lama) dan masih kurangnya ruang kelas dan asrama yang digunakan untuk kegiatan proses pembelajaran bagi peserta Pendidikan dan Pelatihan baik dari LIPI maupun Instansi dari luar Kementerian/LPNK yang ada di Indonesia.

⁸ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Edisi ke dua. Yogyakarta: BPFE. 2001), h.176

Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Alex S Nitisemito (2000:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan⁹.

Disiplin kerja dan Motivasi kerja pegawai Pusbindiklat Peneliti-LIPI masih perlu ditingkatkan hal ini masih terlihat ada beberapa orang pegawai yang datang terlambat atau tidak masuk kerja tanpa keterangan, padahal sudah diberlakukan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil¹⁰. Peraturan Kepala Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Nomor 03/E/2012, tentang Penegakkan Disiplin dalam Rangka Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Pegawai di Lingkungan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia¹¹.

⁹ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Pemasaran*, (Ghalia Indonesia Jakarta: 2000), h.183.

¹⁰ Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010, Tentang Pegawai Negeri Sipil, Bab III Pasal 5 & 6.

¹¹ Peraturan Kepala Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Nomor 03/E/2012, tentang Penegakkan Disiplin dalam Rangka Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Pegawai di Lingkungan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia, Pasal 3 & 4.

Serta Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 120 Tahun 2012, tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia pada Pasal 2, yaitu Kepada Pegawai yang mempunyai tugas pekerjaan/jabatan/tertentu di Lingkungan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia, selain diberikan penghasilan sesuai ketentuan peraturan perundang – undangan, diberikan Tunjangan Kinerja setiap bulan.

Tunjangan kinerja diartikan sebagai fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai. dan merupakan bentuk *reward* terhadap prestasi atau kerja keras suatu instansi dalam melaksanakan reformasi birokrasi, yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kinerjanya masing-masing¹². Ketidakhadiran merupakan salah satu indikasi dari efektivitas motivasi kerja, karena ketidakhadiran yang tinggi dapat mencerminkan rendahnya efektivitas motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil pengamatan tersebut, maka penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai di Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Peneliti-LIPI.”

¹² www.menpan.go.id (di akses, tanggal 29 September 2014).

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil pemaparan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Pegawai tidak disiplin sering datang terlambat ke kantor.
2. Masih rendahnya kompensasi berupa (Tunjangan Kinerja) yang diterima pegawai.
3. Lingkungan Kerja Fisik yang ada belum maksimal
4. Motivasi kerja masih perlu ditingkatkan.
5. Tidak semua pegawai termotivasi dengan adanya peningkatan kompensasi (Tunjangan Kinerja).
6. Kepuasan Kerja pegawai masih rendah.
7. Kinerja Pegawai khususnya jabatan fungsional tertentu (jabatan fungsional Analis Kepegawaian, jabatan fungsional Widyaiswara, dan Pustakawan) perlu ditingkatkan.

C. Pembatasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini, antara lain Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai di Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Peneliti – LIPI.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja?
2. Apakah Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja?
3. Apakah Kompensasi dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja secara simultan?
4. Apakah Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja?
5. Apakah Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja?
6. Apakah Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja?
7. Apakah Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja secara simultan?

E. Kegunaan Hasil Penelitian

Peneliti berharap hasil penelitian ini berguna baik secara teoritis maupun praktis.

1. Kegunaan Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran, saran dan informasi bagi Pimpinan Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Peneliti-LIPI.

2. Kegunaan Praktis

- a. Sebagai sumbangan pemikiran melalui peningkatan Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja serta Kinerja Pegawai.
- b. Menambah pengetahuan peneliti dalam rangka pengembangan teori yang diperoleh dari pendidikan formal Universitas.