

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Berhasilnya pembangunan nasional bergantung pada peran serta dan disiplin seluruh rakyat beserta aparatur pemerintah dengan sikap mental, tekad, dan semangat yang dimiliki, sehingga dengan demikian keberadaan aparatur pemerintah (Pegawai Negeri Sipil) sebagai abdi negara dan abdi masyarakat menjadi sangat penting dan strategis dalam rangka melaksanakan atau menyelenggarakan roda pemerintahan dan roda pembangunan. Aparatur pemerintah (Pegawai Negeri Sipil) merupakan ujung tombak dalam menyelenggarakan jalannya pemerintahan dan pembangunan, dan seiring dengan semakin majunya pembangunan di suatu daerah (dalam rangka pembangunan nasional), maka semakin banyak pula tuntutan masyarakat terhadap semua pihak yang terkait dengan pelaksanaan pembangunan itu sendiri, dalam hal ini ditunjukkan kepada aparatur pemerintah (Pegawai Negeri Sipil) sebagai perencana sekaligus pelaksana utama dalam pembangunan. Namun, perlu disadari bahwa aparatur pemerintah (Pegawai Negeri Sipil) yang mampu dalam menjalankan tugas pada bidang yang telah diamanatkan belum dapat dijadikan pedoman bagi keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi apabila dalam pelaksanaannya tidak dibarengi dengan sikap semangat bekerja dari pegawai itu sendiri.

Semangat kerja merupakan keinginan diri untuk bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kemudian, semangat kerja sangat diperlukan dalam bekerja, karena dengan semangat kerja, hasil pekerjaan yang diperoleh akan lebih baik, yaitu meningkatnya efektivitas dan efisiensi dalam organisasi, sehingga tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan

sebelumnya dapat tercapai sebagaimana mestinya. Dengan demikian, semangat kerja merupakan hal yang penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam sebuah organisasi guna keberhasilan organisasi itu sendiri dalam mencapai tujuan. Selain itu, semangat kerja dari pegawai di suatu organisasi menunjukkan pula tingkat presensi (kehadiran), kedisiplinan, kerja sama, tanggung jawab, dan produktivitas kerja dari pegawai di organisasi yang bersangkutan.

Begitu pentingnya arti “manusia” di dalam suatu organisasi formal ataupun informal, mengakibatkan pergeseran penting tentang peranan manusia dalam organisasi. Pada mulanya, manusia hanyalah dianggap sebagai salah satu faktor produksi yang harus dimanfaatkan secara optimal mungkin, sehingga di dalam pelaksanaannya tidak ada bedanya dengan faktor produksi lainnya yaitu mesin. Seiring dengan perkembangan dan perubahan, manusia tidak lagi dianggap sebagai faktor produksi seperti mesin, namun manusia dianggap sebagai suatu asset (kekayaan) perusahaan yang harus diperhatikan, dibina dan dipelihara sebagaimana layaknya manusia. Saat ini pemahaman akan manusia sebagai suatu assetpun mengalami pergeseran seiring dengan meningkatnya isu-isu kemanusiaan dan hak asasi-nya sehingga manusia bukan lagi sebagai salah satu faktor produksi yaitu mesin atau juga bukan sebagai asset (kekayaan) atau seringkali disebut juga sebagai kapital yang berarti modal namun menjadi manusia sebagai partner atau rekan dalam suatu organisasi.

Pemahaman sebagai partner atau rekan ini mendorong lebih jauh lagi terhadap hakekat manusia dalam suatu organisasi. Manusia setelah direkrut, diseleksi, ditempatkan, dibina dan dikembangkan, diberi kompensasi agar senantiasa kemampuan dan prestasi kerjanya tetap baik, dengan kata lain untuk mempertahankan keseluruhan kemampuan manusia sebagai rekan kerja perlu dilakukan suatu pemeliharaan terhadap manusia atau partner/rekan kerja dalam organisasi tersebut.

Rizal et al., (2014) menyatakan bahwa keadilan kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada institusi. Alamzeb et al., (2012), menyatakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Akanbi dan Ajayi, (2014) mengatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Samsudin (2005) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi adalah penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi

Salah satu fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia yang diungkapkan oleh banyak penulis dan pakar manajemen adalah Pemeliharaan (*Maintenance*), dimana Pemeliharaan juga merupakan sebagai bagian dari fungsi manajerial utama yaitu Pengendalian (*Controlling*).

Fungsi Pengendalian ini ditujukan agar keseluruhan keadaan dalam organisasi senantiasa dapat terkendali sesuai dengan Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Strategi, Program Organisasi. Pengendalian menjadi bagian penting terutama kaitannya dengan faktor manusia sebagai pelaku utama yang menjadi penggerak suatu organisasi, dan agar kemampuannya tetap baik maka mutlak diperlukan suatu pemeliharaan terhadap manusia tersebut

Dalam kaitannya dengan pemeliharaan, efektifitas atau produktivitas bahkan prestasi kerja para pegawai, perlu adanya suatu Program Pemeliharaan dari organisasi bersangkutan, sebagai salah satu faktor pendorong Motivasi pada para pegawai untuk tetap berkerja dengan baik dan berprestasi tinggi (*Performance*)

Dari beberapa pengertian tentang motivasi diungkapkan bahwa motivasi merupakan suatu inti atau *essence* seseorang untuk mau dan mampu melakukan suatu pekerjaan dengan baik, selain dari adanya kemampuan (*Ability*) seseorang.

Akanbi dan Ajayi, (2014) menyatakan bahwa organisasi adalah sebuah unit sosial yang dikoordinasi secara sadar, terdiri atas dua orang atau lebih, dan berfungsi dalam suatu dasar yang relatif terus-menerus guna mencapai satu atau serangkaian tujuan bersama. Keberhasilan dalam pengelolaan organisasi publik sangat ditentukan oleh pendayagunaan sumber daya manusia. Hal ini karena sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi publik. Sehingga dapat dikatakan bahwa segala aktivitas pembangunan tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia dan manusia pada hakekatnya tidak hanya merupakan obyek pembangunan tetapi juga sebagai pemikir, perencana, dan pelaksana pembangunan.

Asim. (2013) berpendapat bahwa kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Akanbi dan Ajayi, (2014) berpendapat bahwa kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjanya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik

Robbins (2007), motivasi kerja merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Seorang karyawan menganggap bahwa keadilan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang karyawan harapkan, maka dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Rizal et al., (2014), salah satu tujuan keadilan kompensasi adalah memotivasi karyawan. Kompensasi tinggi dan layak dapat mempertahankan dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Matlhis dan Jackson (2002), mengatakan bahwa motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan organisasi lainnya.

Kompensasi yang diberikan berdasarkan kinerja dan ketrampilan karyawan nampaknya dapat memuaskan karyawan, sehingga diharapkan karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan ketrampilannya. Perumusan hipotesis 2 didukung oleh penelitian terdahulu ; Alamzeb et al., (2012), Hafiza et al.,(2011) dan Rizal et al., (2014)

Setelah para pegawai berkerja dengan motivasi yang tinggi diharapkan tujuan para pegawai dan organisasi tercapai sekaligus. Pada gilirannya secara individual ataupun organisasi pencapaian tujuan berhasil dengan baik dan tentunya tercapainya prestasi kerja optimal dari para pegawai tersebut.

Sehubungan dengan permasalahan yang telah diuraikan maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pembedayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidoarjo”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi Pegawai Dinas Pembedayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidoarjo?

2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pembedayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidoarjo?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pembedayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidoarjo?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja, dan motivasi sebagai variabel mediasi (*intervening*) pada Pegawai Dinas Pembedayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidoarjo ?

### **1.3 Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian dalam skripsi ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi Pegawai Dinas Pembedayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Pembedayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Pembedayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja, dan motivasi sebagai variabel mediasi (*intervening*) pada kinerja Pegawai Dinas Pembedayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Sidoarjo.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Selain sebagai syarat kelulusan untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Program Studi Manajemen di STIE Mahardhika Surabaya, diharapkan penelitian ini juga bermanfaat bagi:

1. Aspek akademis

Untuk menambah tingkat pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia tentang Kompensasi, Motivasi dan Kinerja pegawai.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Untuk menambah tingkat pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia tentang mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung mengenai Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai

3. Aspek praktis

Sebagai bahan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya tentang variabel Kompensasi, Motivasi dan Kinerja pegawai.