

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini, perubahan lingkungan bisnis yang cepat menuntut peranan sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Hal ini juga berarti bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang diraih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik dimasa depan.

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu pentingnya peran sumber daya manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang. Sumber daya manusia juga dikatakan merupakan aset terpenting yang dimiliki dalam sebuah organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia juga sebagai faktor dalam mempengaruhi kemajuan atau perkembangan organisasi atau perusahaan. Karena itu perusahaan hendaknya menjaga dan mengolah sumber daya manusia sehingga sumber daya manusia mampu mengoptimalkan fungsinya guna mencapai sebuah tujuan organisasi atau perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan mampu tercapai dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai target atau tujuan tergantung bagaimana sikap ataupun perilaku karyawan mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dalam menciptakan tujuan organisasi dapat dilakukan dengan memberi motivasi serta melaksanakan kompensasi yang baik dalam upaya berpengaruh kepada pegawai guna membawa dampak yang positif terhadap organisasi atau perusahaan. Pentingnya kinerja pegawai yang baik yang berguna menciptakan produktivitas kerja yang efektif dan efisien, dalam peningkatan perlunya banyak dukungan atau acuan dalam pelaksanaannya, memberi motivasi kepada pegawai akan memberi dampak yang positif seperti menciptakan sikap semangat kerja dan pegawai mampu memberi ide-ide kreatif. Selain itu pemberian kompensasi atau penghargaan atas prestasi serta semangat para pegawai yang sudah bekerja keras. Hal tersebut guna menciptakan sumber daya manusia yang cerdas, kreatif, efektif serta efisien,

sumber daya manusia yang baik akan mengarahkan organisasi atau perusahaan kearah yang lebih baik.

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Sehingga motivasi dapat menjadi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Kemudian ada hal sebagai tujuan dalam pelaksanaan pemberian kompensasi seperti meningkatkan kesejahteraan pegawai, memotivasi pegawai disamping itu juga meningkatkan produktivitas pegawai, serta mempertahankan pegawai yang berpotensi. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi atau perusahaan dalam menarik atau mempertahankan sumber daya manusia berkualitas. Kompensasi merupakan aspek yang sensitif di dalam hubungan kerja.

Obyek dalam penelitian ini adalah Unit Pelayanan Pendidikan Kecamatan Bekasi Selatan. Unit Pelayanan Pendidikan Kecamatan Bekasi Selatan adalah lembaga atau instansi pemerintah di bawah naungan Dinas Pendidikan. Unit Pelayanan Pendidikan Kecamatan Bekasi Selatan bergerak di bidang pelayanan dan menaungi beberapa Sekolah Dasar Negeri maupun Swasta yang berada dalam lingkup wilayah Kecamatan Bekasi Selatan.

Unit Pelayanan Pendidikan Kecamatan Bekasi Selatan merupakan salah satu instansi yang mengalami kendala minim kecakapan dalam kinerja pegawainya, kurangnya semangat dalam melaksanakan uraian tugas pegawai di Unit Pelayanan Pendidikan Unit Pelayanan Pendidikan Kecamatan Bekasi Selatan.

Dari data yang diperoleh peneliti selama lima tahun terakhir antara tahun 2014 sampai dengan tahun 2018, terdapat fenomena adanya penurunan kinerja, berikut adalah data yang telah di uraikan oleh peneliti secara grafik.



Gambar 1.1 Grafik Persentase Kinerja

Data yang diperoleh dari SIKERJA (Sistem Informasi Kinerja Aparatur) menunjukkan rata-rata perkembangan kinerja selama periode lima tahun terakhir dengan rata 0,06%. Peningkatan kinerja tertinggi terjadi pada tahun 2017 sebesar 0,24% dengan capaian sasaran kerja 82,80. Tetapi pada tahun 2018 mengalami penurunan kinerja sebesar 0,36% dengan capaian sasaran kerja 82,50, hal ini terjadi di sebabkan menurunnya efektivitas kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab sesuai dengan uraian tugas terhadap kinerja serta ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaannya yang akan mengganggu program kerja yang sudah tersusun dalam uraian tugas yang telah di tetapkan oleh Pemerintahan Kota Bekasi terutama Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

Berdasarkan fenomena diatas, peneliti mengambil judul tentang: **“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelayanan Pendidikan Kecamatan Bekasi Selatan.”**

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas tersebut, untuk itu peneliti membatasi pokok dari permasalahan, guna memperoleh suatu batasan yang jelas

dan sekaligus mencegah terjadinya pembahasan yang meluas yang sama sekali tidak berkaitan dengan pokok permasalahan.

Pembatasan masalah meliputi:

1. Penelitian dilakukan di Unit Pelayanan Pendidikan Kecamatan Bekasi Selatan.
2. Objek yang diteliti adalah tentang Motivasi dan Kompensasi yang mempengaruhi terhadap pegawai Unit Pelayanan Pendidikan Kecamatan Bekasi Selatan.

1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan diteliti dan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi akan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Unit Pelayanan Pendidikan Kecamatan Bekasi Selatan?
2. Apakah Kompensasi akan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Unit Pelayanan Pendidikan Kecamatan Bekasi Selatan?
3. Apakah Motivasi dan Kompensasi akan berpengaruh secara bersama terhadap Kinerja pegawai Unit Pelayanan Pendidikan Kecamatan Bekasi Selatan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka peneliti akan melakukan penelitian yang bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai Unit Pelayanan Pendidikan Kecamatan Bekasi Selatan.
2. Mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai Unit Pelayanan Pendidikan Kecamatan Bekasi Selatan.
3. Mengetahui Motivasi dan Kompensasi berpengaruh secara bersama terhadap Kinerja pegawai Unit Pelayanan Pendidikan Kecamatan Bekasi Selatan.

1.5 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan dari penelitian diatas , untuk itu dapat dirumuskan manfaat dari penelitian ini, yaitu:

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan serta menerapkan ilmu dan teori yang telah di pelajari dan untuk mengasah kemampuan peneliti dalam meneliti suatu fenomena atau masalah yang ada berdasarkan fakta dan data sebenarnya.

2. Bagi Akademis

Diharapkan mampu memberi informasi dalam melakukan penelitian lebih lanjut dan menjadi sebuah tambahan referensi kepustakaan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

3. Bagi Perusahaan

Guna memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan dan pdoman dalam pengambilan kebijakan yang berhubungan dengan dengan kesejahteraan karywan.

1.6 Sistematika Penulisan

Dengan adanya sistemeatika penulisan adalah guna mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada Bab ini membahas tentang latar belakang masalah atau fenomena, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, kerangka pemikiran, hubungan antar variabel hipotesa.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Pada Bab ini menjelaskan desain penelitian, proses penelitian, model konseptual, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode penngambilan sampel, teknik pengambilan data, metode analisis data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini menjelaskan suatu gambaran umum objek penelitian, kemudian membahas hasil dari analisa data yang di dapat dari responden dan pembahasan dari hasil penelitian

BAB 5 PENUTUP

Pada Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, dan implikasi manajerial guna penelitian selanjutnya yang dianggap berguna.

