

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja dan produktivitas birokrat Indonesia (Pegawai Negeri Sipil-PNS) sangat rendah kalau dibandingkan dengan negara lain. Hal inilah yang membuat daya saing Indonesia, terutama dalam bidang ekonomi selalu tertinggal dibanding negara-negara lain. Demikian disampaikan ketua Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), Djimanto, dan ketua umum Kamar Dagang dan Industri (Kadin) Indonesia, Suryo Bambang Sulisto, Selasa (6/9). Djimanto mengatakan, keberadaan birokrat sangat penting dalam mendukung perekonomian bangsa, karena birokrat merupakan pelayan publik. “Kalau pelayan publiknya malas dan kompetensi rendah, jelas pembangunan ekonomi terhambat,” tegas Djimanto.

Menurut Djimanto, ada beberapa hal mengapa kinerja dan produktivitas PNS Indonesia rendah. Pertama, sistem rekrutment PNS yang masih berkolusi, korupsi dan nepotisme (KKN), bukan berdasarkan kompetensi. Kedua, kenaikan pangkat dan sistem penggajian PNS dilakukan secara berkala bukan berdasarkan prestasi kerja. Ketiga, kurangnya komitmen dan motivasi pada diri sendiri untuk prestasi pekerjaannya. Karena ketiga hal di ataslah, kata Djimanto, jangan heran kalau kinerja PNS Indonesia rendah seperti malas-malasan, sering bolos, tidak produktif dan apalagi kalau liburan lebaran seperti, PNS masuk kerja tidak tepat tanggal yang ditetapkan. (sp.beritasatu.com/ekonomidanbisnis)

Kinerja karyawan dalam perusahaan akan menentukan cepat atau lambatnya tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Bila dipersempit lagi, motivasi karyawan juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh kepada kinerja karyawan. Karena semuanya bersumber dari dalam diri karyawan masing-masing. Bila motivasi karyawan tinggi, maka akan lebih banyak hal yang bisa dilakukannya.

Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman, bersemangat dan tinggi kesetiaannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Makin positif sikap kerjanya makin besar pula kepuasan kerja, untuk itu berbagai indikator dari kepuasan kerja perlu memperoleh perhatian khusus agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Jika dalam menjalani pekerjaan tersebut ada kesesuaian antara harapan dan kenyataan yang dihadapi, maka akan timbul kepuasan di dalam diri karyawan. Seorang karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja bilamana perasaannya mengatakan bahwa imbalan yang diterima nilainya lebih tinggi dari pengorbanannya. Kelebihan yang mereka peroleh masih cukup dipakai untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya yang lain.

(edukasi.kompasiana.com)

Tidak bisa di pungkiri setiap orang bekerja karena adanya tujuan yang ingin mereka dapatkan. Pemberian upah yang adil dan setimpal akan memicu motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja para buruh/pekerja menjadi lebih baik dan tentunya pengaruh terhadap pendapatan perusahaan. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk

meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

(media.kompasiana.com)

Berbicara soal keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dibutuhkan niat yang kuat dengan berkomitmen. Komitmen berasal dari motivasi yang terus menerus dijaga dilevel tertinggi. Komitmen berbanding lurus dengan efektivitas waktu yang kita miliki. Ketika kita berkomitmen untuk menghasilkan karya

terbaik, efektivitas waktu adalah syaratnya. Tidak ada kata malas, tidak ada kata tidak memiliki waktu. Komitmen untuk mengatur waktu membuat kita bisa memilih apa yang harus dikerjakan saat ini dan mana yang bisa diundur untuk sementara. Supaya karya terbaik bisa kita hasilkan. (edukasi.kompasiana.com)

Berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik untuk meneliti tentang kinerja, kepuasan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap motivasi guru-guru negeri yang ada di Tanjung Balai Karimun. Menurut Zhou (2004), Kinerja adalah kuantitas dan kualitas kontribusi tugas dari individu atau kelompok

melakukan pekerjaan. Ada dua aspek untuk mengevaluasi kinerja individu yaitu efektifitas kinerja dan efisiensi kinerja. Efektivitas kinerja adalah ukuran output tugas atau pencapaian tujuan di industri manufaktur, efektivitas kinerja berarti memenuhi target produksi harian, baik kuantitas maupun kualitas. Efisiensi kinerja adalah ukuran dari efisiensi penggunaan sumber daya yang terkait dengan tujuan prestasi dan di dukung oleh motivasi dalam diri.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai "sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya" atau berhubungan dengan sikap seseorang dan perasaan terhadap tugas, gaji, kondisi kerja, pelatihan dan peluang karir, kerja yang di dukung oleh lingkungan (Ocampo *et al.*, 2010). Serupa dengan Horstmann (2005) mengatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kepentingan karyawan dalam pekerjaan, gaji, dan kesempatan untuk mendapatkan prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kemajuan.

Menurut Pratheepkanth (2011) kompensasi adalah alat penting yang manajemen dapat digunakan untuk menyalurkan motivasi karyawan dalam cara yang diinginkan. Dengan kata lain, kompensasi berusaha menarik orang untuk bersama organisasi dan membuat orang tersebut datang untuk bekerja, dan memotivasi mereka untuk melakukan *system reward levels*.

Menurut Choong *et al.*, (2011) komitmen adalah salah satu antara himpunan kekuatan energi yang memberikan kontribusi untuk termotivasi (sengaja) dalam tingkah laku. Sedangkan menurut Mohsan *et al.*, (2011) komitmen karyawan dianggap menjadi faktor yang sangat penting karena dapat menciptakan suasana yang ramah dalam sebuah organisasi, membuat seluruh tenaga kerja antusias bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen sebagai faktor pemersatu yang sangat baik yang meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka mendorong penulis untuk memilih judul pembahasan skripsi yaitu: **“Analisis Pengaruh Kinerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Motivasi”**

1.2 Permasalahan Penelitian

Berdasarkan identifikasi penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah terdapat pengaruh kinerja terhadap motivasi?
- b. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi?
- c. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi?
- d. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk memperoleh gambaran tentang :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kinerja terhadap motivasi.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi.
- d. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat didalam penelitian ini adalah:

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan atau sekolah dalam menentukan kebijaksanaan. Khususnya mengenai motivasi dalam sekolah bagi guru-guru yang mengajar. Seperti dari segi kinerja, agar guru-guru didalam sekolah tersebut mempunyai kinerja yang baik, serta dapat bekerja sama dengan karyawan lain. Segi kepuasan kerja diharapkan guru-guru mendapatkan kepuasan sehingga dapat meningkatkan penghasilan dan

nama sekolah juga menjadikan anak yang berguna nantinya. Segi kompensasi adalah faktor penting dalam meningkatkan motivasi karyawan terutama guru-guru, diharapkan atasan dapat memberikan kompensasi secara baik dan benar.

Serta dalam segi komitmen organisasi diharapkan dapat membuat dan memperlancar jalannya sekolah agar tercipta motivasi yang tinggi untuk kebaikan bersama.

b. Bagi Akademik

Untuk menambah pengetahuan dan sebagai sarana aplikasi terhadap ilmu yang didapat bangku perkuliahan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan motivasi.

1.4 Sistematika Pembahasan

Pada penyusunan skripsi ini, peneliti membagi keseluruhan penulisan ini menjadi (5) lima bab, yang dirincikan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan menjelaskan latar belakang penelitian, permasalahan penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II : KERANGKA TEORETIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Dalam bab ini, merupakan uraian mengenai kerangka teoritis yang menjadi dasar teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang diteliti dan perumusan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bagian ini akan membahas hal-hal mengenai rancangan penelitian, objek penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang analisis data yang digunakan untuk meneliti permasalahan yang ada yang meliputi statistik deskriptif, uji validitas dan serta pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

Pada bab ini berisikan penjelasan berupa kesimpulan, rekomendasi, serta saran daripada penelitian ini.