

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Manajemen sangat menentukan bagaimana tingkat perkembangan dan pertumbuhan suatu organisasi. "Manajemen merupakan serangkaian proses atau bentuk kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional ataupun maksud yang nyata " (George R. Terry dan Rue, 2013). Manajemen harus memiliki pilihan untuk sampai pada bagaimana cara mengatur ketersediaan sumber daya, mulai dari sumber daya manusia atau adanya potensi dari sebuah organisasi. Masing-masing dari organisasi tak dapat dipisahkan atas pekerja yang umum dengan penyebutannya sebagai sumber daya manusia. Sekarang ini perkembangan dan pertumbuhan organisasi sangat di pengaruhi dengan keberadaan peluang dan tantangan dari dunia teknologi yang secara langsung mampu mempengaruhi keberadaan sumber daya manusia yang ada. Dalam hal pencapaian sasaran organisasi untuk target yang ditetapkan untuk dapat bisa dicapai, sehingga musti memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Namun mempunyai sumber daya manusia yang kualitasnya baik harus melewati beberapa tahap yang efektif di mulai dengan proses perekrutan yang benar, seleksi dan penempatan kerja hingga pemberian wewenang kerja.

Untuk meninjau kualitas sumber daya manusia dilihat tidak hanya sebatas apa yang di lakukan oleh para sumber daya manusianya tapi melihat juga hasil

yang di hasilkan dari perkerjaan mereka. Maka keberadaan sumber daya manusia sangat menentukan tingkat perkembangan organisasi atau perusahaan dengan tujuan bahwa sumber daya manusia harus disampaikan dari proses dan tahapan yang dapat diterima dan benar. Hal ini dapat ditelaah secara lengkap dalam salah satu bagian dari ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia. Sesuai dengan tujuan utama dari kegiatan manajemen sumber daya manusia menurut Draft dan Marcic dalam Solihin (2009) adalah untuk mendapatkan orang-orang yang akan memiliki insentif keuangan untuk organisasi, memiliki efisiensi tinggi dan punya pemenuhan pekerjaan.

Berdasarkan kutipan diatas dapat digambarkan bahwasanya manajemen sumber daya manusia adalah hal yang paling penting dalam rangka untuk pencapaian tujuan dari organisasi agar hasil ataupun keuntungan yang didapatkan perusahaan dapat tercapai. Dalam rangka di atas perlu juga diperkuat pula dengan pernyataan bahwasannya sumber daya manusia diartikan sebagai seperangkat alat untuk meraih tujuan organisasi ataupun pula dapat di katakan sebagai kemampuan untuk mendapatkan keuntungan atas dasar adanya kebebasan. “Perkataan sumber daya (*resources*) merefleksikan *appraisal* manusia tidak mengacu pada suatu benda atau substansi, melainkan pada suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu, seperti memenuhi kebutuhan dan kepuasan” (Yusuf B., 2015).

Individu dalam dunia kerja adalah unit terkecil yang akan di bahas dalam dunia sumber daya manusia dimana tiap individu ini akan menghasilkan kerja yang hasil kerja ini nantinya akan di sebut kinerja. “Jackson dan Mathis yang dikutip oleh Priansa (2017) menjelaskan bahwasanya kinerja merupakan berbagai

macam hal yang dilaksanakan serta yang tidak terlaksanakan oleh karyawan saat melakukan tugas kerja”. Kinerja dapat di definisikan sebagai sekumpulan hasil kerja yang di tinjau dengan hasil, baik dilihat dari kuantitas ataupun dalam hal kualitasnya yang dihasilkan oleh seorang pegawai ketika pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya. Kualitas disini berbicara tentang seberapa baik dan buruknya kinerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas berbicara seberapa banyak atau besarnya pekerjaan serta tanggungjawab yang diberikan kepada seorang individu sumber daya manusia ataupun pegawai yang ditetapkan oleh organisasi.

“Kinerja dijadikan sebagai parameter bagi sumber daya manusia disebabkan kinerja mampu memperlihatkan perbandingan mulai dari standarisasi kinerja serta hasil kerja yang ditentukan organisasi, masing-masing organisasi selalu menginginkan standarisasi kinerja pegawai yang meningkat dengan tujuan pekerjaan yang dihasilkan mampu mencapai tujuan yang sudah ditentukan organisasi” (Atmadja, 2018). Beberapa hal yang menjadi variabel sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan maupun motivasi kerja. Motivasi kerja adalah salah satu variabel yang bisa berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan pendapat dari Kanfer yang dikutip oleh Solihin (2009) merupakan kemampuan mental yang dapat menunjukkan arah tujuan atas tingkah laku individu, tingkatan pengerahan tenaga individu serta tingkatan kekuatan ketika individu itu dihadapkan pada rintangan yang berbeda. Satu lagi pengertian motivasi menurut Geherman dalam Kadarisman (2012) motivasi adalah dorongan utama bagi individu untuk bertindak, berbuat, dan berperilaku. Hal ini dapat memberikan gambaran bahwa motivasi memberikan dorongan yang besar dalam memicu

sumber daya manusia untuk bertindak dan bekerja. Ketika sumber daya manusia tersentuh dengan keberadaan motivasi maka ini akan meningkatkan hasil kerja yang di hasilkan oleh para karyawan. Motivasi berbanding lurus dengan keberadaan kinerja, Sugiyanto dan Miftahun dalam Rumpak (2014) mengemukakan bahwasannya motivasi kerja yang tinggi yang dilakukan oleh pegawai jelas mampu mempengaruhi organisasi.

Disamping itu, keberadaan kompensasi yang di bawah standard dapat menurunkan kinerja dan prestasi kerja dari para sumber daya manusia, tak sedikit yang memutuskan untuk berhenti bekerja karena perihal diatas. Hasibuan (2006: 125) menyebutkan bahwa “penerapan dari kompensasi yang tepat dapat memberi para pegawai sebuah motivasi dalam bekerja”. Pada kenyataanya justru kompensasi memiliki level motivasi yang tinggi terhadap karyawan, bagaimana tidak rendah dan tingginya kompensasi itu berbanding lurus dengan dorongan kerja yang terjadi pada sumber daya manusia yang ada. Kompensasi yang tinggi cenderung akan memberikan pula motivasi kerja yang tinggi bagi karyawan, jika motivasi kerja tinggi secara otomatis prestasi kerja dapat di raih sebagai buah dari proses kompensasi yang sesuai. Menurut Heidjarachman dan Husnan (2000: 1) “makna dari kompensasi adalah sebuah penghargaan yang sah serta adil bagi pegawai-pegawai dengan dasar komitmennya agar tujuan atas suatu organisasi dapat tercapai”.

Untuk penelitian ini, yang menjadi objek di dalam penelitian yaitu para karyawan ataupun pegawai yang bekerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kota Bandung yang menjalankan dalam hal kesatuan bangsa dan

politik dimana yang dimaksud tersebut adalah dinas pemerintahan. Dengan berdasar pada pedoman Wali Kota Bandung Nomor 1406 Tahun 2016 mengenai Kedudukan, Kewenangan Rancangan, fungsi serta tugas, sebagaimana halnya tata kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung mempunyai fungsi utama. Tugasnya melakukan fungsi penunjang bidang pemerintahan yang merupakan wewenang Daerah bidang kesatuan bangsa dan politik.

Dalam hal ini penulis melihat keberadaan masalah mengenai manajemen sumber daya manusia yang ada di dalam Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung. Setelah dilaksanakannya studi lapangan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung khususnya motivasi kerja pegawai yang memang rasanya masih kurang sesuai. Hasil survey yang dilaksanakan dengan jalan pengamatan nonpartisipan, yang mana pengamatan ini dilaksanakan peneliti sekedar untuk observasi dengan tujuan melakukan analisa tentang topik penelitian terhadap objek yang diteliti. Dari pengamatan tersebut menghasilkan bahwa permasalahan terkait motivasi kerja kurangnya staf di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung, karena ketika kekurangan pegawai maka otomatis beban kerja yang di tanggung oleh pegawai yang ada di kantor itu menjadi besar dari tadinya 5 staf menjadi 1 staf otomatis yang tadinya di bantu 5 orang jadi ringan, sekarang jadi semuanya di tanggung 1 orang, nah itu dapat mempengaruhi motivasi kerja menurun, karena dapet tekanan dari berbagai pihak dan dari segi pekerjaan juga berat. Banyaknya pegawai yang kurang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kurang semangat dalam bekerja dapat

mempengaruhi kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung karena kurangnya motivasi dalam bekerja.

**Tabel 1.1 Data IKM Kesbangpol**



Sumber: *Kesbangpol Kota Bandung, data diolah oleh penulis (2021)*

Adapun kurangnya motivasi ini bukanlah tanpa alasan melainkan hilangnya motivasi itu berupa kurangnya tingkat kompensasi yang diberikan. Baik kompensasi pokok maupun kompensasi yang bersifat tunjangan ataupun bonus masih di rasa kurang sesuai dengan beban kerja yang di berikan. Disamping itu pembayaran kompensasi yang sifatnya tunjangan dan bonus selalu telat di berikan (tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan) maka tentunya hal ini menyebabkan menurunnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan uraian latarbelakang yang telah dikemukakan sehingga peneliti memiliki rasa ketertarikan untuk melakukan penelitian yang lebih jauh tentang masalah tersebut, dalam hal ini judul yang di angkat didalam penelitian

kali ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung)”**

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang penelitian yang sudah dipaparkan, maka peneliti mengambil inti atau identifikasi masalah yang terjadi di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Pembayaran kompensasi yang sifatnya tunjangan dan bonus kadang suka telat diberikan (tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan) hal ini dapat menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.
3. Kurang jelasnya aturan terkait kenaikan atau promosi jabatan di Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.

### **C. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah tersebut peneliti merumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung?
3. Apakah motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.
2. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.
3. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Apabila tujuan penelitian ini dapat dicapai, maka peneliti berharap hasil ini dapat memiliki manfaat sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk:

- a. Menambah sumbangan penelitian ilmiah dalam ilmu manajemen khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.
- b. Hadirnya penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman dan informasi bagi penulis atau orang lain dalam prinsip dan praktek tentang Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Pegawai.
- c. Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai dasar studi komparatif dan referensi bagi penelitian sejenis dikemudian hari.



- d. Dapat menambah pustaka kajian ilmiah terutama dalam pembahasan mengenai pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai.

## 2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk:

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan untuk memberikan pemahaman dan informasi bagi para peneliti, khususnya di bidang Ilmu Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia yang diidentikkan dengan Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Pegawai. sebagai salah satu persyaratan yang diambil dalam mendapatkan gelar sarjana.

- b. Bagi Fakultas dan Universitas

Hasil dari penelitian ini adalah komitmen atau tulisan tambahan hanya sebagai sumber perspektif bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut tentang pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

- c. Bagi Perusahaan atau Intansi Terkait

Penelitian ini dapat menyumbangkan pemikiran-pemikiran yang dapat dimanfaatkan sebagai bahan penilaian mengenai pentingnya Motivasi dan Kompensasi serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dan merupakan salah satu bentuk sumbangsih terhadap perkembangan dunia pendidikan.

d. Bagi pihak lain.

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai data atau referensi sekaligus rujukan berharga yang bermanfaat bagi pengguna yang melakukan penelitian sejenis tentang pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

## **F. Kerangka Pemikiran**

Menurut Sugiyono (2011) “jika kerangka berpikir adalah model konseptual mengenai hubungan teori-teori dengan aspek-aspek yang sudah dilakukan pengidentifikasian dan menjadi persoalan yang bermakna”. Penelitian ini diajukan buat menguji pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung).

### **1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Robbins dalam Wibowo & Sutanto (2013) motivasi adalah kesiapan guna peningkatan yang dihasilkan sebagai usaha secara nyata menuju tujuan organisasi, dengan dibentuk berdasar pada keahlian-keahlian untuk pengupayaan untuk memenuhi sesuatu yang dibutuhkan oleh masing-masing individu. Penafsiran lain mengenai motivasi yakni dinyatakan oleh Abraham Spering yang dikutip oleh Mangkunegara (2004) yang dimaksud dengan motivasi adalah sesuatu kecenderungan untuk beraktifitas, diawali dari dorongan dalam diri (*drive*) serta diakhiri dengan penyesuaian diri. “Motivasi adalah aspek buat mendukung individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan secara tersendiri, motivasi pula dapat disinggung untuk menjadi bagian dari yang mendorong sikap setiap individu” (Santoso dan Sutanto, 2013).

Lewat motivasi kerja pegawai bisa menjalankan berbagai tugas yang dikerjakan dengan hasil yang mengagumkan, memberikan dukungan untuk para pegawai agar bisa dimanfaatkan guna memperluas tekad dan kemudian mereka bisa mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja jelas mempengaruhi kinerja, apabila motivasi dalam bekerja tinggi maka kinerja pegawai akan mengikuti dan menjadi tinggi juga.

## **2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Hasibuan (2009) mengemukakan bahwasanya kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan seluruh pemasukan yang berupa uang, benda tidak langsung atau langsung yang didapatkan pegawai selaku balas jasa untuk industri ataupun institusi. Industri ataupun institusi mengharapkan supaya kompensasi yang dibayarkan mendapatkan penghargaan kinerja yang lebih tinggi bagi pegawai. Yang disampaikan oleh (Suryadi Prawirosentono, 2008) mengenai kinerja karyawan dapat dilakukan penilaian dengan berdasar pada sebagian standar butir-butir yaitu Mutu, Sifat pekerjaan diperkirakan oleh pegawai pada mutu pekerjaan yang dibuat dan pekerjaan yang sempurna sesuai kapasitas serta daya yang dimiliki pegawai. Kuantitas merupakan keseluruhan yang dihasilkan atau disebut juga unit, keseluruhan siklus pola kegiatan yang telah selesai dengan kecepatan penyelesaian berdasarkan sudut koordinasi berupa output serta meningkatkan ketersediaan waktu agar kegiatan dan layanan komunikasi yang bagus di dalam organisasi juga sangat penting.

Dari uraian diatas jika semakin cocok dengan harapan yang dicapai maka semakin tinggi kinerja pegawai.

### 3. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Kerja

Menurut Martoyo (2000) menerangkan kompensasi yang sesuai bisa menaikkan motivasi pegawai karna perihal tersebut hendak memotivasi pegawai jadi lebih efektif dan efisien ketika melakukan pekerjaan. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang memunculkan hasrat serta motivasi ialah proses mengenai kekuatan, arah dan intensitas seseorang dalam upaya mencapai tujuan.

Motivasi mempunyai energi tingkatan pendorong serta penyemangat kerja terhadap ketertiban serta kinerja pegawai yang mendorong kemauan daya gerak serta keinginan bekerja seorang, tiap motivasi memiliki tujuan tertentu yang mau digapai supaya memunculkan semangat, motivasi ialah pendorong yang bisa membangkitkan keahlian kerja Pegawai untuk melakukan sesuai jobdes serta tanggungjawabnya, sehingga kompensasi dan motivasi menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja pegawai.

#### G. Penelitian Terdahulu

Berikut ini penulis memaparkan hasil dari penelitian terdahulu dengan tujuan selaku cerminan untuk memudahkan pengambilan kesimpulan.

**Tabel 1.2 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul dan Variabel	Hasil Penelitian
1	Agiel Puji Damayanti, Susilaningsih, Sri Sumaryati (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum	Ada pengaruh signifikan motivasi dan kompensasi kerja atas kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum

		(PDAM) Surakarta	(PDAM) Surakarta.
2	Jandhika Hendrianto (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT X	Motivasi dan kompensasi dengan hasil yang simultan memberi pengaruh kinerja pegawai. Dan dapat disampaikan bahwasanya dengan membangkitkan motivasi dalam bekerja serta kompensasinya juga bisa membangkitkan kinerja pegawai.
3	Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama.	Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan yang lebih dominan dibandingkan kompensasinya atas kinerja pegawai
4	Jesslyn Halim dan Fransisca Andreani (2017)	Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Kerja karyawan di	Kompensasi serta Motivasi pengaruhnya adalah positif serta Variabel Motivasi lebih signifikan dan yang lebih dominan

		<p><i>BROADWAY</i></p> <p><i>BARBERSHOP PT</i></p> <p>BERSAMA LIMA</p> <p>PUTERA</p>	<p>dibandingkan kompensasi terhadap kinerja pegawai.</p>
5	Ivalaina Astarina (2018)	<p>Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alfa Scorpii Pematang Reba</p>	<p>Bahwasanya hasil yang didapatkan yakni secara parsial dan simultan variabel kompensasi maupun Motivasi berpengaruh secara signifikan atas Kinerja pegawai. Sedangkan Variabel Kompensasinya mempunyai pengaruh dominan atas Kinerja pegawai dibandingkan variabel Motivasinya.</p>
6	Udin Putra, Bakri Hasanuddin, Wiri Wirastuti (2018)	<p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu</p>	<p>Motivasi kerja dan kompensasinya memberikan pengaruh yang serempak. Namun Variabel Motivasi lebih Signifikan dari pada</p>

			variabel Kompensasi
7	<i>Dahrul Siregar</i> (2019)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Digitdata Terminal Evolusi	Variabel Motivasi Kerja serta variabel kompensasi nya yang mana menghasilkan hasil yang simultan dapat memberikan pengaruh yang signifikan serta positif atas kinerja karyawan PT Digitdata Terminal Evolusi.
8	Trifena Setiawaty Sinaga, Rahmat Hidayat (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia	kompensasi berpengaruh positif dan signifikan atas kinerja pegawai, namun motivasi tidak berpengaruh atas kinerja karyawan.

Sumber: Diakses dari jurnal terdahulu, data diolah oleh penulis (2021)

Dari hasil penelitian sebelumnya, bahwasannya mayoritas hasil penelitian adalah Positif, yang mana ketika karakteristik motivasi dan kompensasi makin tinggi maka kinerja pegawai juga semakin tinggi dan sebaliknya.

## H. Hipotesis

Hipotesis adalah pengandaian sementara atas sesuatu hubungan, karena akibat dari variabel kinerja yang perlu dibuktikan kebenarannya (Abdul Hamid, 2010). Atas dasar itu, sehingga hipotesis penelitian bisa diterangkan menjadi:

1. Pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai:

Ho: Motivasi tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

H<sub>1</sub>: Motivasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

2. Pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai:

Ho: Kompensasi tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

H<sub>2</sub>: Kompensasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

3. Pengaruh variabel motivasi dan kompensasi terhadap variabel kinerja:

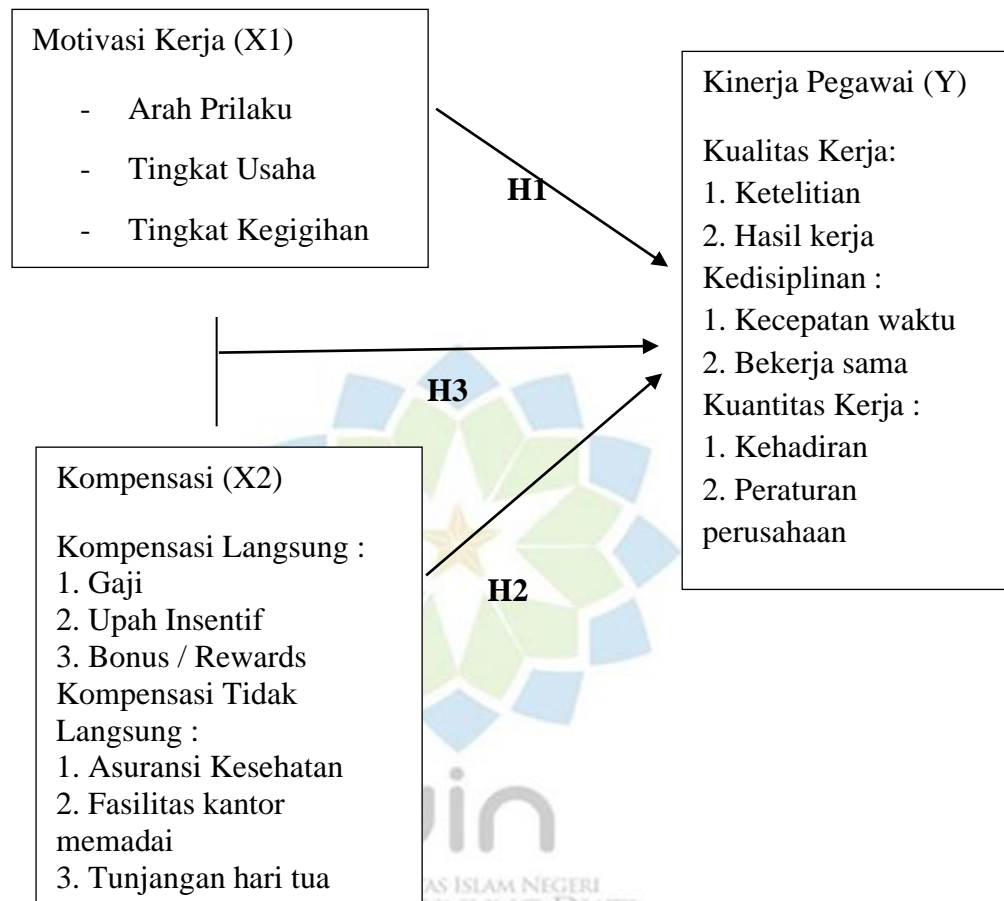
Ho: Motivasi dan Kompensasi tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

H<sub>3</sub>: Motivasi dan Kompensasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.



## I. Model Penelitian

**Gambar 1.1 Model Penelitian**



Sumber: *Data diolah oleh penulis (2021)*