

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap suatu organisasi terdapat berbagai individu yang berbeda-beda dan saling bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Keberhasilan organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh kinerja SDM yang ada didalamnya, SDM merupakan asset berharga. SDM perlu dipertahankan dan dikembangkan. di era globalisasi pada saat ini. Sebab dengan adanya teknologi yang semakin canggih membuat organisasi atau perusahaan tidak dapat menghindari persaingan.

Hal ini memaksa setiap perusahaan atau organisasi untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap asset perusahaan terutama SDM untuk mengembangkan persaingan. Perusahaan atau organisasi yang membangun kemampuan bersaing melalui SDM sebagai keunggulan kompetitif mengharuskan perusahaan untuk memiliki sistem penilaian kinerja pegawai yang tepat. Organisasi harus memiliki daya pembeda untuk menentukan pegawai berprestasi, yang pantas menerima insentif dan kegiatan pengembangan potensial pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap kinerja haruslah dipandang sebagai kegiatan strategis organisasi untuk mendorong kinerja, pengembangan dan pengukuran terhadap kewajiban serta tanggung jawab pegawai.

Pencapaian kinerja diperlukan adanya sumber daya manusia yang memiliki tingkat kemampuan, kompetensi, motivasi serta kepentingan yang didukung oleh

sikap perusahaan atau organisasi dalam menghargai serta memerlukan sumber daya.

manusianya untuk dapat mencapai kinerja (Wibowo, 2012:30). Dengan kata lain pegawai memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan atau organisasi, sedangkan perusahaan memberikan balas jasa yang sesuai atas prestasi kerjayang telah diberikan pegawai terhadap perusahaan atau organisasi. Kemampuan perusahaan atau organisasi dalam memberikan imbalan yang sesuai dan layak bagi para pegawai akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup organisasi kedepannya. Menyiasati persaingan yang semakin ketat maka suatu organisasi atau perusahaan harus dapat meningkatkan kualitas baik dari kinerja, kualitas produk, pelayanan konsumen dan manajemen organisasi. Untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia diperlukan peningkatan kompensasi dan motivasi. Kedua faktor ini saling melengkapi meskipun kompensasi tinggi tanpa didukung oleh motivasi yang tinggi tidak akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang tinggi bila tidak ditunjang dengan kompensasi yang tinggi tidak akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Kompensasi dan motivasi merupakan dua faktor komplementer yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja individu. Kinerja individu yang tinggi akan berdampak pada kinerja organisasi yang tinggi. Menurut (Mangkunegara, 2007:13), bahwa kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat, dengan perkataan lain bila kinerja

karyawan (*individual performance*) baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga akan membaik.

Kantor desa merupakan suatu tempat yang digunakan oleh pemerintah desa terkait untuk melaksanakan kegiatan administrasi. Kegiatan administrasi yang diproses antara lain ialah pembuatan surat keterangan tidak mampu, kartu tanda penduduk, kepengurusan kartu keluarga. Tidak hanya itu, pemerintah desa pun memproses surat pindah domisili dan sebagainya. Penelitian ini mengambil lokasi Kantor Desa Anyar Kabupaten Lombok Utara yang berada pada jalan Tanjung kabupaten Lombok Utara. Dengan adanya misi maka akan diketahui apa yang harus dilakukan agar tujuan dan sasaran yang direncanakan dapat tercapai dengan baik. Misi diharapkan juga akan dapat menunjukkan peran dan program-program Pemerintah Desa kepada seluruh lapisan masyarakat serta pihak-pihak yang berkepentingan. Permasalahan-permasalahan seputar karyawan muncul terutama masalah yang berkenaan dengan motivasi kerja karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja.

Kinerja pegawai yang masih lemah dari hasil absensi pegawai yang ada di Kantor Desa Anyar Kabupaten Lombok Utara, yang dimana dilihat dari absensi dari tahun sebelumnya meningkat, baik dari sakit, ijin maupun tanpa keterangan. Tahun 2020 tingkat absensi 47, yang dimana sakit 20, ijin 16 dan tanpa keterangan 11, untuk di tahun 2021 tingkat absensi meningkat 93, yang dimana sakit 40, ijin 30 dan tanpa keterangan 23. Dari sini bisa dilihat tanpa keterangan dari tahun sebelumnya meningkat, yang mengakibatkan kinerja Kantor Desa Anyar Kabupaten Lombok Utara tidak maksimal. Melalui perbaikan kinerja

diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi dan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan maupun organisasi (Wibowo, 2012:34).

Berdasarkan hasil observasi awal melalui penyebaran kuesioner pada 4 pegawai di Kantor Desa Anyar Kabupaten Lombok Utara ditemukan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kompensasi dan motivasi pegawai. Dari aspek kompensasi, karyawan merasa kompensasi yang diterimanya kurang sesuai dengan harapannya. Aspek kompensasi yang menjadi pemicu menurunnya kinerja pegawai diantaranya gaji, ketersediaan tempat istirahat, keamanan kerja, promosi jabatan serta waktu istirahat yang tidak cukup. Gaji yang diterima pegawai di Kantor Desa Anyar Kabupaten Lombok Utara berbeda-beda antara posisi satu dengan yang lainnya besar gaji yang diterima karyawan antara lain : (a) Pegawai lama Rp. 2.050.000, (b) Pegawai baru Rp. 1.650.000, sedangkan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Nusa Tenggara Barat tahun 2021 mencapai Rp. 2.183.883 maka dapat dilihat bahwa karyawan memperoleh di bawah UMK Nusa Tenggara Barat.

Sistem pemberian kompensasi yang baik sesuai dengan harapan serta besarnya pengorbanan pegawai kepada organisasi dapat menjadi dorongan bagi pegawai untuk senantiasa memberikan kinerja terbaiknya kepada organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2013) apabila kinerja dari karyawan meningkat atau relatif bagus, maka karyawan itu sendiri akan mendapatkan kompensasi atau balas jasa yang setimpal dengan kinerja dari karyawan tersebut. Tentu saja kegiatan-kegiatan dapat diselesaikan tepat waktu dan tujuan dapat dicapai dengan baik. Kompensasi yang diberikan oleh organisasi sesuai

dengan yang pegawai harapkan, maka akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Realita dilapangan memang menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi pegawai masih rendah, hal tersebut akan membuat banyak pegawai yang cenderung tidak memiliki motivasi atau rendahnya motivasi didalam bekerja maupun melakukan tugas yang diberikan untuk seseorang pegawai itu sendiri. Berdasarkan informasi bapak Armadi selaku staf mengatakan bahwa Kantor Desa Anyar Kabupaten Lombok Utaraterkadang tidak memberikan Tunjangan Hari Raya, keluhan lainnya mengenai kompensasi juga disampaikan oleh Ibu Sri Wahyuni sebagai salah satu pegawai yang mengatakan bahwa jumlah kompensasi yang diberikan oleh Kantor Desa dirasakankurang adil dan layak hal inilah yang menyebabkan kinerja pegawai menjadi rendah. Permasalahan kompensasi selain keadilan dan kelayakan adalah sistem kompensasi tidak berdasarkan kinerja/prestasi, melainkan berdasarkan pangkat atau golongan. Hal ini sudah menjadi ketentuan dari pemerintah akan tetapi Kantor Desa Hendaknya dapat memberikan kompensasi *non financial* kepada pegawainya dengan kinerja tinggi atau berprestasi. Padahal menurut (Willy, 2001:6), bahwa pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi pasti mampu untuk meningkatkan kinerjanya. Teori ini didukung dengan hasil penelitian empirik dari Winanti (2010), mengatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi internal, membuat pegawai dengan cepat mengatasi permasalahan kerjayang dihadapi.

Selain kompensasi, motivasi dalam bekerja menjadi aspek yang penting

untuk diperhatikan dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi/Kantor Desa Anyar, (Mangkunegara ,2009:67) kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, Serta hasil kerja. Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian tersebut, maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Anyar Kabupaten Lombok Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya adapun indentifikasi masalah yang dihadapi oleh Kantor Desa Anyar Kabupaten Lombok Utara, yaitu:

1. Rendahnya kinerja pegawai Kantor Desa Anyar yang dapat dilihat dari peningkatan absensi pegawai di tahun 2021.
2. Sebanyak 65% pegawai menerima kompensasi dibawah UMK (Upah Minimum Kabupaten). Kompensasi yang diterima oleh pegawai dinyatakan kurang adil dan layak oleh beberapa pegawai Kantor Desa Anyar karena tidak sesuai dengan harapan pegawai.
3. Motivasi pegawai di Kantor Desa rendah sebagai akibat tidak adanya penghargaan ataupun pengakuan terhadap pegawai yang berkinerja tinggi atau berprestasi.

1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar penelitian lebih fokus terhadap permasalahan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa

Anyar Kabupaten Lombok Utara. Berdasarkan paparan yang telah diidentifikasi sebelumnya, maka penelitian ini difokuskan pada pengaruh kompensasi dan motivasi sebagai variabel bebas serta kinerja pegawai di Kantor Desa Anyar Kabupaten Lombok Utara sebagai variabel terikat

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah ditulis oleh penulis diatas, penulis memberikan identifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Anyar Kabupaten Lombok Utara?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Anyar Kabupaten Lombok Utara?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Anyar Kabupaten Lombok Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini memiliki beberapa tujuanyaitu untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji mengenai beberapa hal di bawah ini.

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Anyar Kabupaten Lombok Utara.
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Anyar Kabupaten Lombok Utara.
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap terhadap kinerja

pegawai pada Kantor Desa Anyar Kabupaten Lombok Utara.

1.6 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan, wawasan, dan pengalaman peneliti dibidang pengelolaan sumber daya manusia terutama mengenai kompensasi, motivasi dan kinerja pegawai.

1.6.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensiguna peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia bagi Kantor Desa Anyar di Kabupaten Lombok Utara dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan kompensasi dan motivasi.

