

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Pada setiap organisasi keberadaan seorang pegawai sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Proses penciptaan kinerja yang efektif, sangatlah dibutuhkan pegawai, berpotensi agar mendapatkan hasil kinerja optimal. Kelangsungan suatu perusahaan itu akan ditentukan oleh kinerja pegawainya.

Kunci dari keberhasilan seorang pegawai dalam mencapai kinerja salah satunya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati 2001). Apabila seorang pegawai dengan lingkungan kerja yang etis, maka akan dapat timbul kemauan yang keras untuk mau mengerjakan suatu kegiatan yang menjadi kewajibannya dan merasa nyaman dalam bekerja. Kondisi kerja yang nyaman akan memotivasi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi untuk

menyelesaikan tugas-tugas sesuai jadwal sehingga kinerja akan meningkatkan dan mencapai tujuan organisasi. Secara garis besar ada dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik di mana lingkungan kerja fisik merupakan keadaan yang berbentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik yang secara langsung maupun tidak langsung (kursi, meja, pusat kerja, kelembapan, sirkulasi udara dll). Lingkungan kerja non fisik merupakan segala sesuatu yang terjadi dalam kaitannya dengan atasan maupun rekan pekerja, ataupun hubungan dengan bawahan seperti komunikasi yang baik dan pengendalian diri (Parlinda 1997).

Selain faktor lingkungan kerja, organisasi juga harus memperhatikan pemberian kompensasi bagi para pegawainya. Kompensasi merupakan faktor yang juga penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya/kinerja mereka di antara para pegawai itu sendiri. Kompensasi adalah penghasilan bagi setiap pegawai atau individu yang bekerja dalam suatu perusahaan atas jasa yang telah diberikan dalam bentuk uang untuk kurun waktu bulanan atau tahunan. Kepuasan kompensasi yang didapatkan seorang pegawai, akan mempengaruhi perilaku seorang pegawai untuk bekerja lebih semangat, memacu tingginya kinerja dan termotivasi untuk melakukan kewajibannya agar mendapatkan hasil yang optimal.

Menurut Hisbuan (2002) kebijakan kompesasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Menurut Rivai (2005, dalam Suryadi) mengemukakan bahwa kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua pegawai upaya meningkatkan kesejahteraan para pegawai. Oleh karena itu, pihak manajemen organisasi harus banyak memberikan perhatian untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai karena dengan pengelolaan SDM yang baik akan memberikan kemajuan yang signifikan bagi organisasi.

Lingkungan kerja dan kompensasi merupakan keinginan dan kebutuhan setiap pegawai, jika keinginan dan kebutuhan ini terpenuhi maka akan timbul motivasi pada setiap pegawai. Menurut Hisbuan (2002) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gaerah kerja bawahan, agar mereka bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan keinginan perusahaan. Keinginan atau kebutuhan individual dalam organisasi dengan keinginan dan kebutuhan organisasi akan berdampak luas pada kemajuan organisasi. Namun sebaliknya motivasi yang tidak selaras atau bahkan terjadinya hambatan pencapaian tujuan individu dalam organisasi akan menyebabkan labilnya organisasi dan sangat berbahaya bagi kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. motivasi merupakan

proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Apabila seorang pegawai menganggap bahwa lingkungan kerja dan kompensasi dari organisasi sesuai dengan yang diharapkan pegawai, maka akan memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawainya Robin (2007).

Penelitian ini akan dilakukan berdasarkan fenomena yang terjadi pada kantor Camat Desa Suralaga Kabupaten Lombok Timur. Fenomena yang terjadi yaitu keluhan dari para pegawai dengan menerima kompensasi yang tidak sesuai dengan jam kerja. Tentu saja ini hal akan menghambat semangat mereka untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan dan juga akan dapat merugikan organisasi itu sendiri, begitu juga yang terjadi di kantor Camat Desa Suralaga juga sangat membutuhkan pegawai yang profesional untuk meningkatkan kualitas Kantor Camat Desa Suralaga itu sendiri, oleh karena itu Kecamatan Desa Suralaga harus memahami segala keluhan dari pegawai guna mengharapkan pegawai yang profesional.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini karena terinspirasi oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nursanti (2012) yang berjudul "Pengaruh Rotasi Kerja, Pengawasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi sebagai variable intervening (Studi Pada Kantor Bang Jateng Cabang Koordinator Semarang)". Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa rotasi kerja, pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja

karyawan, sementara kompensasi yang diberikan juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan meningkatkan kinerja karyawan, dengan arah yang positif.

Berdasarkan permasalahan disebut di atas, maka judul penelitian yang ingin dilakukan adalah : **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variable Intervaining Pada Kantor Desa Kecamatan Suralaga Kabupaten Lombok Timur”**.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja?
3. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ?
5. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ?
6. Apakah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening ?

C. TUJUAN

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi pegawai.
3. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai .
4. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.
5. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.
6. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening

D. MANFAAT PENELITIAN

Hal penting dari sebuah penelitian adalah kemanfaatan yang dapat dirasakan atau diterapkan setelah terungkapnya hasil penelitian. Adapun kegunaan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, penelitian ini dapat memberikan tambahan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi perusahaan, diharapkan dapat menjadi bahan masukan terhadap pentingnya lingkungan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi pihak lainnya, diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk penelitian selanjutnya dan bahan referensi tambahan dalam penelitian lainnya.