

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Era otonomi daerah saat ini memberikan peluang bagi perubahan paradigma pembangunan nasional dari paradigma pertumbuhan menuju paradigma pemerataan pembangunan secara lebih adil dan berimbang. Perubahan paradigma ini antara lain diwujudkan melalui kebijakan otonomi daerah dan perimbangan keuangan pusat dan daerah yang diatur dalam satu paket undang-undang yaitu UU No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah yang diperbarui dengan UU No. 32 tahun 2004 dan UU No. 25 tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah yang diperbarui dengan UU No. 33 tahun 2004. Kebijakan pemberian otonomi daerah dan desentralisasi yang luas, nyata, dan bertanggung jawab kepada daerah merupakan langkah strategis dalam dua hal. Pertama, otonomi daerah dan desentralisasi merupakan jawaban atas permasalahan lokal bangsa Indonesia berupa ancaman disintegrasi bangsa, kemiskinan, ketidakmerataan pembangunan, rendahnya kualitas hidup masyarakat, dan masalah pembangunan sumber daya manusia (SDM). Kedua, otonomi daerah dan desentralisasi fiskal merupakan langkah strategis bangsa Indonesia untuk menyongsong era globalisasi ekonomi dengan memperkuat basis perkonomian daerah. Otonomi yang diberikan kepada daerah kabupaten dan kota dilaksanakan dengan memberikan kewenangan yang luas, nyata dan bertanggungjawab kepada pemerintah daerah secara proporsional. Artinya,

pelimpahan tanggung jawab akan diikuti oleh pengaturan pembagian, dan pemanfaatan dan sumberdaya nasional yang berkeadilan, serta perimbangan keuangan pusat dan daerah (Sutarno, 2013).

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, dipahami sebagai pemberian kewenangan dari Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Kabupaten/Kota untuk mengurus rumah tangga daerah sendiri dan potensi yang ada secara optimal. Untuk itu pembangunan daerah dapat diartikan pembangunan diri, oleh dan untuk masyarakat di semua aspek kehidupan yang meliputi aspek politik, hukum, ekonomi, sosial budaya dan aspek pertahanan keamanan. Pembangunan diarahkan untuk mencapai kemakmuran dan kesejahteraan lahir batin, termasuk terpenuhinya rasa aman, tenteram, dan rasa keadilan serta terjaminnya kebebasan mengeluarkan pendapat yang bertanggungjawab bagi seluruh masyarakat. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kebutuhan pasti seiring diterapkannya otonomi daerah (Utomo dan Suwardi, 2011).

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi atau perusahaan yang mempunyai peranan penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya (Damayanti, dkk., 2013). Organisasi merupakan sebuah wadah yang dapat dijadikan sebagai alat untuk mencapai tujuan bersama. Setiap organisasi didirikan mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Organisasi pemerintah didirikan dengan maksud memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi kepada setiap warga negara secara optimal. Begitupula organisasi

perusahaan yang didirikan oleh sekelompok orang, tentu bertujuan untuk memperoleh keuntungan dalam usaha. Sedangkan organisasi nirlaba seperti yayasan didirikan dengan tujuan pengabdian pada masyarakat (Wulandari, 2013).

Dalam pencapaian tujuan organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi itu sendiri (*Organization Behaviour*) sebagai pencerminan dari perilaku dan sikap para pelaku yang berada dalam organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuan banyak tergantung pada perilaku dan sikap orang-orang dalam mensinergikan berbagai sumber daya, termasuk sumber daya manusia, sumber daya alam, ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan kata lain, keberhasilan mencapai tujuan tergantung pada kendala dan kemampuan orang-orang yang mengoperasikan unit-unit kerja terdapat dalam organisasi tersebut (Wulandari, 2013).

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moehariono, 2012: 95).

Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam suatu organisasi adalah kinerja yang tinggi dari masing-masing pegawainya. Kinerja tinggi yang diharapkan dari para pegawai tidak hanya ada pada *level top* kepala kantor saja, tetapi juga harus ada pada *middle* kepala dan para bawahan. Jika hanya kepala kantor saja yang mempunyai kinerja tinggi, tetapi bawahannya tidak memiliki kinerja tinggi, maka kualitas pelayanan yang dirasakan oleh masyarakat akan rendah (Abdillah dan Wajdi, 2011).

Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja (Handoko, 2001: 135). Secara umum, kinerja karyawan diyakini dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja dari karyawan itu sendiri, pada akhirnya kinerja tersebut akan berdampak pada kinerja suatu organisasi atau perusahaan tersebut.

Dalam era globalisasi dan era reformasi ini, pemerintah dalam menjalankan aktivitas organisasinya perlu mengelola pegawainya atau sumber daya manusianya berdasarkan falsafah yang tidak hanya mengakui pentingnya efisiensi dan efektivitas kerja saja, tetapi juga mengakui pentingnya nilai pegawai sebagai individu. Hal ini karena salah satu unsur pokok dalam

organisasi adalah kesediaan dan kemauan para pegawai untuk memberikan sebagian daya upaya masing-masing secara nyata pada sistem kerjasama organisasi (Rakhman, dkk. 2013). Konsep ini memfokuskan perhatian pada bagaimana pemberian kompensasi, bagaimana memotivasi karyawan untuk bekerja secara manusiawi, kemudian bagaimana lingkungan kerja yang menyenangkan akan memacu seseorang pegawai untuk bekerja dengan lebih baik, yang akhirnya juga akan memengaruhi kinerja pegawai yang bersangkutan.

Meningkat atau menurunnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal yang timbul pada organisasi bersangkutan. Oleh sebab itu timbulnya motivasi kerja dalam diri para pegawai berbeda antara pegawai yang satu dengan yang lain, perbedaan itu tidak saja antara pegawai yang memiliki tugas atau jabatan yang berbeda, akan tetapi juga antara pegawai yang bekerja di bagian yang sama. Untuk mengatasi hal-hal tersebut, pihak pimpinan suatu instansi pemerintah memerlukan adanya upaya-upaya menyeluruh untuk meningkatkan motivasi kerja yang tinggi, yang nantinya diharapkan tugas-tugas yang dibebankan kepada setiap pegawai dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan. Peningkatan kesadaran akan kinerja, efisiensi, efektivitas, kewirausahaan dan etos kerja produktif dilaksanakan melalui berbagai kegiatan seperti peningkatan semangat kerja, penyuluhan, pendidikan dan pelatihan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan kualitas

tenaga kerja berdasarkan ketenagakerjaan nasional yang harus terus disempurnakan secara terarah, terpadu, dan menyeluruh (Sofyan, 2013).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2003:114-118). Pemberian kompensasi adalah sangat penting bagi pegawai guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Disamping itu, kompensasi juga berfungsi sebagai penghargaan bagi pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai memang sangat tinggi (Abdillah dan Wajdi, 2011). Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi (Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Selviati, 2013). Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga

semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

Selain kompensasi dan motivasi, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Pembangunan dan pengembangan berarti perubahan yang dinamis, suatu akseleratif yang diharapkan berdampak positif. Salah satu aspek dalam pembangunan adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam sesuatu organisasi (Sofyan, 2013). Menurut Susanti (2013) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dalam melaksanakan tugas yang dibebannya. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, menyamankan, menenteramkan dan kesan betah bekerja dan sebagainya. Lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja dengan membentuk harapan karyawan tentang konsekuensi yang timbul dari berbagai tindakan (Iskandar, 2012).

Penelitian ini mengembangkan penelitian Damayanti, dkk (2013) tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. Penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian Sari dan Oria (2012) tentang pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Manajemen Asuransi Trisakti. Hasil penelitian ini menunjukkan

terdapat pengaruh simultan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaannya adalah dengan menambahkan variabel lingkungan kerja . Kualitas kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi namun juga berkorelasi pada kondisi dan suasana lingkungan kerja yang menyenangkan agar memacu seseorang karyawan untuk bekerja dengan lebih baik yang akhirnya juga akan mempengaruhi kinerja karyawan yang bersangkutan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah (Sari dan Oria, 2012). Atas dasar tersebut maka dalam penelitian ini ditambahkan variabel lingkungan kerja dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari dan Oria (2012). Akan tetapi, penelitian ini dilakukan pada organisasi Pemerintah yaitu Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Klaten dan dilakukan pada tahun 2014.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah, maka penelitian mengambil judul : **“PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Emperis Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten)”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas ada beberapa pokok permasalahan yang akan dibahas dalam tulisan ini, yaitu :



1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten.
2. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten.
3. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

1. Bagi DPPKAD  
Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai pemberian kompensasi, motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan

lingkungan kerja yang nyaman untuk meningkatkan kinerja karyawan Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten. Pada akhirnya diharapkan akan membantu terwujudnya kinerja karyawan yang baik.

## 2. Bagi Masyarakat

Merupakan suatu kesempatan bagi masyarakat untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan serta untuk menambah wawasan pengetahuan tentang kinerja karyawan melalui kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja.

## 3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dapat menambah referensi penelitian tentang pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada organisasi pemerintahan.

## **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai maksud tertentu, pembahasan dan penelitian ini dibagi menjadi lima bab dengan urutan sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang landasan teori dalam penelitian, yaitu mengenai kinerja karyawan, otonomi daerah, kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini dibahas tentang jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, uji kualitas data dan teknik analisis data.

## **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Berisi tentang analisis data yang diuraikan dalam pengumpulan dan tabulasi data, deskripsi data serta analisis data terdiri dari hasil pengujian kualitas data, hasil uji asumsi klasik, dan hasil pengujian hipotesis.

## **BAB V PENUTUP**

Bab ini terdiri kesimpulan dari serangkaian pembahasan, keterbatasan penelitian, serta saran-saran yang diperlukan.