

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat pada dasarnya untuk memenuhi kepentingan manusia. Begitu pula dalam pelaksanaan misinya maka dikelola dan diurus oleh manusia. Dengan demikian manusia merupakan faktor yang sangat strategis dalam semua kegiatan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007: 67). Setiap organisasi maupun instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi akan tercapai. Bila suatu instansi mampu meningkatkan kinerja pegawainya, maka instansi akan memperoleh banyak keuntungan. Pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin.

Kinerja pegawai negeri sipil (PNS) acap mendapat sorotan dari berbagai kalangan. Bahkan, berbagai media massa hampir setiap hari memberitakan tentang buruknya kinerja PNS. Pasalnya, para PNS dinilai kurang produktif, menghamburkan uang negara, dan berdisiplin serta beretos

kerja rendah. Stigma buruk itu umumnya ditujukan kepada para PNS di hampir seluruh instansi pemerintah, termasuk Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Boyolali.

Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Boyolali adalah lembaga penggerak perekonomian rakyat yang profesional di Kabupaten Boyolali yang mempunyai tugas pokok mewujudkan pertanian yang tangguh, maju, dan berkelanjutan. Tugas tersebut tertuang di dalam visi dan misi Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan (Dispertanbunhut) Kabupaten Boyolali.

Dengan adanya visi dan misi selayaknya seluruh pegawai Dispertanbunhut Kabupaten Boyolali memiliki kinerja yang baik sesuai dengan penjabaran yang ada. Akan tetapi pada realitanya belum seluruhnya pegawai Dispertanbunhut Kabupaten Boyolali memiliki kinerja sesuai harapan. Fenomena yang terjadi terkait dengan kinerja Dispertanbunhut Kabupaten Boyolali adalah mangkirnya pegawai saat usai hari libur nasional seperti saat hari raya Idul Fitri dan Natal. Tidak hanya itu, banyak PNS yang ternyata masih bersantai saat di kantor. Padahal, banyak yang dapat dikerjakan saat di kantor. Karena seorang PNS biasanya beralasan tidak ada kerjaan di kantor yang membuat mereka santai. Fenomena lainnya adalah belum optimalnya pegawai Dispertanbunhut Kabupaten Boyolali dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diembannya, minimnya pengelolaan dan pengembangan pola karir, terbatasnya keahlian yang dimiliki dan masih diperlukannya pelatihan serta bimbingan teknis bagi pegawai tersebut untuk lebih menunjang dan meningkatkan kemampuan kerjanya.

Walaupun demikian, rendahnya kinerja pegawai tersebut merupakan anggapan atau persepsi beberapa atau sebagian kecil masyarakat yang menilai pelayanan yang diberikan kurang maksimal, sebab masih ada sebagian pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil observasi awal, banyak pegawai yang hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditetapkan. Selain itu, pegawai dapat bekerja sama dengan pegawai lain dan memiliki rasa saling membantu antar pegawai terlebih saat dihadapkan pada saat menghadapi tekanan pekerjaan yang padat. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja di kalangan PNS sudah tumbuh dan menjadi kesadaran kolektif. Tinggi rendahnya kinerja pegawai ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai yang diberikan adalah kepuasan kerja, artinya dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya pegawai akan memberikan kinerja yang baik dan begitu juga sebaliknya, ketika pegawai Dispersantunhut Kabupaten Boyolali tidak mengalami kepuasan maka kinerja yang diberikan tidak maksimal. Inilah kemudian peran pemimpin yang ada pada jajaran Dispersantunhut Kabupaten Boyolali untuk menerapkan berbagai langkah yang mengarah pada peningkatan kepuasan kerja pegawainya.

Untuk dapat bekerja secara maksimal dengan kinerja yang tinggi, diperlukan pula motivasi individu dalam bekerja. Motivasi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi dapat menjadi faktor pendorong yang sangat efektif menuju tahap-tahap kemajuan sebuah organisasi termasuk

Dispertanbunhut Kabupaten Boyolali. Motivasi mengandung pengertian suatu proses menstimulasi manusia untuk melakukan kegiatan dalam upaya mencapai sasaran atau sasaran-sasaran yang diinginkan secara efektif dan efisien (Adisasmita, 2011: 167). Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Faktor lain yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya adalah kompensasi. Pemberian kompensasi sebagai balas jasa dan instansi atas kontribusi pegawai merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan taraf kesejahteraan mereka. Kompensasi penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai diantara pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Penelitian yang dilakukan oleh Jamil & Raja (2011) menunjukkan bahwa praktik kompensasi yang positif dan signifikan berhubungan dengan kinerja pegawai organisasi sektor publik. Tujuan dasar dari setiap organisasi publik adalah bahwa untuk mengkompensasi karyawan dalam setiap cara yang memungkinkan. Bahkan organisasi publik yang didirikan adalah untuk menciptakan lapangan kerja. Kompensasi diperlukan untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dengan harapan dapat meningkatkan imbalan yang diterimanya. Oleh karena itu kompensasi adalah entitas utama yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Faktor motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja di atas memiliki peranan yang sangat penting bagi perkembangan suatu organisasi. Selain sebagai mesin pendorong produktivitas yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, motivasi dan kompensasi juga dapat meningkatkan semangat dan menciptakan kepuasan kerja pegawai itu sendiri agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Kepuasan kerja tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi dan terpenuhi semua yang menjadi hak pegawai.

Penelitian dari Fatmawati, dkk. (2013) tentang pengaruh motivasi, kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dari hasil *path analysis* menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Demikian juga kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi dengan didukung kompensasi maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Namun, penelitian dari Sunarno dan Liana (2016) menunjukkan hasil yang sebaliknya, dalam penelitiannya menunjukkan hasil uji mediasi kepuasan kerja pada pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja guru, pengaruh langsung adalah sebesar 0,056. Pengaruhnya sangat kecil sebesar 5,6%. Pengaruh tidak langsung melalui mediasi kepuasan kerja tidak terjadi karena komitmen organisasional tidak berpengaruh pada kepuasan kerja.

Artinya adalah kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja guru.

Sehubungan dengan yang diuraikan di atas, penilaian-penilaian yang berhubungan dengan kinerja terhadap pegawai perlu dilakukan salah satunya dengan melakukan penelitian. Tujuannya adalah peneliti ingin mengetahui apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, apakah motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Boyolali.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan di atas, rumusan permasalahan dalam penelitian pada Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Boyolali ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Boyolali?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Boyolali?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Boyolali?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Boyolali?

5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Boyolali?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian dapat disampaikan sebagai berikut.

1. Untuk menganalisa bagaimana motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Boyolali.
2. Untuk menganalisa bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Boyolali.
3. Untuk menganalisa bagaimana motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Boyolali.
4. Untuk menganalisa bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Boyolali.
5. Untuk menganalisa bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Boyolali.

D. Manfaat Penelitian

1. Untuk Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Boyolali

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan gambaran dan masukan kepada manajemen Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Boyolali dalam memposisikan pegawai agar tepat guna dan tepat sasaran dalam meningkatkan kinerja pegawainya, terutama yang terkait dengan motivasi, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai sehingga bisa mendukung tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh dinas.

2. Untuk Akademisi

Untuk mendukung dan menambah literatur bidang sumber daya manusia, menambah wawasan tentang pentingnya kinerja pegawai dari faktor faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut.

3. Untuk Pihak Lain

Sebagai tambahan referensi kepada mahasiswa atau peneliti lain di dalam mengkaji dan memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan kinerja pegawai.