

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia sebagai tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merujuk kepada orang-orang yang bekerja di dalam organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan. Untuk dapat menjadi tiang utama pembentuk daya saing, perlu dilakukan upaya peningkatan sumber daya manusia sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi hanya dapat bermanfaat apabila di direncanakan dan dikelola secara baik, sehingga dengan demikian dapat berdampak kepada pencapaian kinerja organisasi yang efektif dan optimal. Optimalisasi kinerja pegawai dilakukan dengan berbagai pendekatan antara lain penyelenggaraan pendidikan, pelatihan dan pemberian kompensasi yang layak, atau menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui pemberian motivasi.

Melalui proses-proses tersebut, maka pegawai diharapkan lebih memaksimalkan kinerja dan tanggung jawab atas pekerjaannya karena para pegawai telah terbekali dengan keterampilan yang diperolehnya yang berkaitan dengan implementasi dan tanggung jawab kerja. Pemberian kompensasi yang layak dan motivasi serta lingkungan kerja yang baik pada dasarnya adalah merupakan hak para pegawai. Disamping itu pihak organisasi mempunyai kewajiban untuk mendukung kontribusi para pegawainya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Demikian halnya dengan yang telah dilakukan oleh Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai dalam rangka untuk memacu kinerja pegawainya.

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai menyelenggarakan urusan Pemerintah Bidang Pangan, Bidang Pertanian dan Bidang Perikanan. Dinas Ketahanan Pangan mempunyai peran yang besar dalam program kemandirian Pangan dengan mengoptimalkan lahan melalui pelaksanaan pertanian perkotaan (*Urban Farming*). Berdasarkan hasil observasi awal pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai, pegawai tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Pegawai hanya bekerja tanpa memperhatikan hasil kerjanya, hal ini dikarenakan pegawai merasa santai dalam bekerja karena akan tetap mendapatkan gaji tanpa harus memperhatikan kinerja mereka. Selain itu, pegawai juga merasa bosan dengan suasana dilingkungan kerja sehingga menurunkan motivasi dan semangat pegawai dalam bekerja. Hal ini perlu di perhatikan organisasi agar motivasi kerja pegawai tetap terjaga sehingga pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Motivasi juga dapat dijadikan sebagai sarana penggerak dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dimana melalui pemberian motivasi tersebut, maka para pegawai diharapkan dapat bekerjasama dengan baik dan bekerja secara efektif dengan segala upaya untuk mencapai kinerja organisasi, sehingga berdampak pada produktivitas kerja pegawai yang lebih baik dari yang sebelumnya. Motivasi juga sangat sensitif dalam pencapaian tujuan organisasi karena motivasi merupakan dorongan yang diberikan organisasi kepada pegawainya agar mereka selalu bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Samsudin (2010:281) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi apa yang menjadi motifnya dalam bekerja sehingga target kerjanya tidak akan terpenuhi, karena motivasi adalah merupakan dorongan dalam diri seseorang yang berhubungan dengan tingkat, arah, dan persistensi konsistensi usaha yang dilakukan seseorang dalam bekerja.

Untuk mendorong motivasi pegawai dalam bekerja, diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai diharapkan memberikan kinerja yang maksimal untuk organisasi dan sebagai imbalannya, organisasi akan memberikan kompensasi yang sesuai dengan hasil kinerja yang telah diberikan pegawai untuk organisasi.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena kompensasi adalah salah satu alasan utama seseorang untuk bekerja lebih dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya.

Kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan sebuah motivasi yang tinggi dari pegawai untuk bekerja, karena dengan motivasi yang tinggi akan membuat seseorang untuk bekerja dengan bersungguh-sungguh. Motivasi pegawai biasanya tergantung dari seberapa besar organisasi menghargai dari kinerja pegawai tersebut. Penghargaan tersebut bisa berupa dengan pemberian kompensasi finansial maupun non finansial. Kompensasi terdiri dari dua macam yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial adalah bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah dan gaji. Sedangkan kompensasi non finansial adalah bayaran yang diberikan organisasi kepada pegawai yang tidak dalam bentuk uang yang dapat digunakan sebagai semangat untuk mempertahankan pegawai yaitu fasilitas-fasilitas, lingkungan kerja dan pekerjaan.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang nyaman memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Menurut Sedarmayanti (2012) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik berupa ruang kerja, fasilitas kerja, penerangan, udara dan lingkungan non fisik adalah kondisi sosial berupa hubungan antara atasan dengan bawahan, hubungan antara sesama pegawai dan suasana kerja. kondisi lingkungan kerja yang sirkulasi udaranya baik, fasilitas kerja tersedia, penerangan ruangan memadai akan dapat membuat para pegawai bekerja dengan nyaman. Selain itu suasana kerja yang kondusif, hubungan atasan dan bawahan harmonis, hubungan harmonis antara para pegawai akan membuat para pegawai bekerja dengan tenang. Dengan demikian akan menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai”**.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi.
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi.
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja.
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja.
6. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening.
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening.

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan selama periode tertentu.

2.1.1.2. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja
Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260).
2. Kuantitas
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260).
3. Ketepatan Waktu
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016).
4. Efektifitas
Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2016).
5. Kemandirian
Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016).

2.1.2. Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan sehingga karyawan dapat mencapai tujuannya.

2.1.2.4. Indikator Motivasi

Hamzah Uno (2012) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah :

1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan
Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.
2. Prestasi yang dicapai
Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut.
3. Pengembangan diri
Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.
4. Kemandirian dalam bertindak
Perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

2.1.3. Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari pekerjaan karyawan itu.

2.1.3.4. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi yang di kemukakan oleh Husein Umar (2007:16) adalah:

1. Gaji

Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2. Insentif
Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu
3. Bonus
Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja
4. Upah
Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja
5. Premi
Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.
6. Pengobatan
Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.
7. Asuransi
Asuransi merupakan penanggulan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

2.1.4. Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

2.1.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Sedangkan yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:15) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan Cahaya
Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan fisik dan mental, sehingga penerangan yang baik dapat memberikan ketenangan dan kesegaran dalam bekerja. Penerangan dalam hal ini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari
2. Suhu udara
Suhu udara atau sirkulasi udara sangat mempengaruhi karyawan secara fisik di dalam bekerja , dengan suhu yang sejuk karyawan akan nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya dan sebaliknya jika suhu udara panas dan tidak ada sirkulasi udara maka karyawan akan merasa gerah dan tidak nyaman sehingga tidak dapat bekerja secara maksimal
3. Kebisingan
Bunyi suara kebisingan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, karena suara yang timbul bisa membuat pikiran karyawan tidak fokus dan terganggu. karena saat bekerja karyawan membutuhkan ketenangan dan keheningan agar pikiran lebih fokus dan optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya .
4. Penggunaan Warna
Warna ruangan berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi aspek psikologis dan perasaan kepada karyawan, karena warna ruangan bisa menimbulkan semangat kerja atau sebaliknya dapat menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi karyawan sehingga semangat kerja menurun dan kinerja karyawan tersebut juga akan menurun.
5. Ruang Gerak
Tata ruang kerja yang baik adalah yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja, juga tidak membatasi ruang gerak karyawan

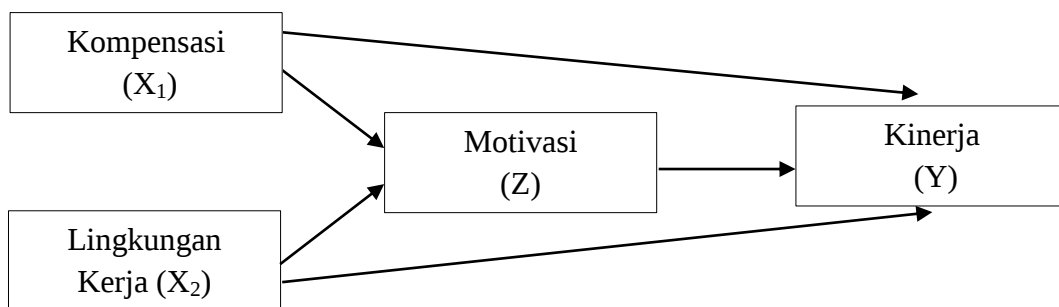
dalam bekerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lancar. Tata letak fasilitas kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan juga member kemudahan kepada karyawan untuk melakukan aktivitasnya termasuk tata letak tempat sampah.

6. Kemanan Bekerja

Fasilitas kerja dan kondisi pekerjaan haruslah mengutamakan prosedur keamanan yang melindungi fisik maupun psikologis karyawan. Perusahaan harus menyediakan fasilitas keamanan untuk menanggulangi berbagai kecelakaan yang mungkin akan terjadi pada ruangan sehingga membuat karyawan merasa tenang dalam mengerjakan pekerjaannya .

2.3 Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan dalam menjelaskan suatu penelitian, maka peneliti menggambarkan kerangka konseptual yang memuat hubungan antar variable sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis dari penelitian ini adalah:

H1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

H3: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H4: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H5: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H6: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi.

H7: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi.