

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 menjelaskan Aparatur Sipil Negara adalah pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (P3K) yang bekerja pada satuan organisasi pemerintah baik pusat maupun daerah dengan tugas yang telah diberikan sesuai dengan jabatannya dan digaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Organisasi perangkat daerah memiliki tanggung jawab kepada kepala daerah demi terselenggaranya pemerintahan di daerah dengan memperhatikan kebutuhan dan kondisi lingkungan daerah serta memiliki tugas melaksanakan koordinasi penyelenggaraan kegiatan pemerintahan, pelayanan publik dengan sebaik-baiknya dan meningkatkan pemberdayaan desa dan kelurahan serta melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah. Oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi demi terwujudnya tujuan dari organisasi tersebut. Motivasi merupakan suatu usaha yang dilakukan secara sadar untuk mempengaruhi perbuatan seseorang untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Dengan memiliki motivasi seseorang akan memiliki semangat untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik – baiknya. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan

komitmen dan motivasi pegawai adalah dengan pemberian kompensasi (Nuraeni, Mattalatta, & Syukur, 2019).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima, baik secara finansial maupun non finansial sebagai balas jasa atas apa yang telah diberikan kepada organisasi. Pemberian kompensasi hendaknya diberikan secara adil dan tepat, sehingga tujuan dari kompensasi bisa tercapai namun apabila kompensasi diberikan secara tidak adil maka dapat mengakibatkan menurunnya motivasi pegawai yang dapat mengakibatkan hilangnya komitmen pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Hernita, 2015) dan (Kenelek & dkk, 2016).

Salah satu bentuk kompensasi finansial yang diterima oleh Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD) Kota Palembang berdasarkan peraturan walikota Nomor 24 Tahun 2019 adalah tambahan penghasilan berdasarkan kinerja dan persentase kehadiran, tambahan penghasilan pegawai (TPP) tersebut bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai untuk mewujudkan pemerintah yang bersih serta terciptanya pelayanan publik yang lebih baik bagi masyarakat. Kecamatan Seberang Ulu Dua merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang memiliki visi terwujudnya pelayanan prima, andal dan profesional. Oleh karena itu, pegawai negeri sipil di lingkungan Kecamatan Seberang Ulu Dua dituntut mampu bersikap ramah, memberikan pelayanan yang terbaik kepada seluruh masyarakat dan memiliki semangat kerja dan rasa tanggung jawab yang tinggi.

Jam masuk kantor diatur berdasarkan keputusan presiden Nomor 68 tahun 1995 tentang Hari Kerja di Lingkungan Lembaga Pemerintahan, untuk hari Senin jam

kerja 07.30 – 16.00 sedangkan untuk hari Jumat jam kerja 07.30 – 16.30, akan tetapi masih ada pegawai yang datang tidak tepat waktu. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 tentang data pegawai terlambat masuk kantor rentang bulan Mei – November 2019.

**Tabel 1. 1 Data pegawai terlambat masuk kantor bulan Mei-November 2019**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Jumlah Terlambat</b>	<b>Persentase</b>
<b>Mei</b>	50	30	60%
<b>Juni</b>	50	25	50%
<b>Juli</b>	50	28	56%
<b>Agustus</b>	50	16	32%
<b>September</b>	50	6	12%
<b>Oktober</b>	50	8	16%
<b>November</b>	50	6	12%

*Sumber* : Kasubag Umum dan Kepegawaian Kecamatan Seberang Ulu Dua

Dari tabel 1.1 di atas terlihat masih ada pegawai yang memiliki komitmen rendah dalam bekerja dan kurangnya motivasi pegawai untuk datang tepat waktu. Hal tersebut terlihat dari daftar kehadiran pegawai. Dari jumlah pegawai sebanyak 122 orang, pada bulan Mei tercatat paling banyak pegawai yang datang terlambat. Hal ini dikarenakan pada bulan Mei, perhitungan kehadiran belum ditetapkan sebagai syarat penerimaan tambahan penghasilan, pada bulan ini tambahan penghasilan masih diberikan secara penuh atau 100%. Dari 122 orang 30 orang

atau 60% pegawai yang masih datang terlambat. Pada bulan Juli – November, jumlah kehadiran mulai menunjukkan peningkatan, walaupun masih ada yang terlambat. Dengan peningkatan tersebut menimbulkan pertanyaan bagi peneliti, apakah dengan pemberian kompensasi tersebut benar benar membuat pegawai termotivasi untuk berkerja atau hanya sekedar memenuhi syarat untuk mendapatkan tambahan penghasilan saja.

Fenomena lain yang muncul di tempat penelitian, bahwa terdapat beberapa pegawai yang hanya datang untuk mengisi daftar kehadiran kemudian pulang dan kembali lagi pada saat mendekati jam pulang kantor, secara administrasi mereka hadir akan tetapi kenyataannya mereka tidak berada di kantor untuk melaksanakan tugas. Ada juga yang datang hanya untuk duduk – duduk dan bercerita sesama pegawai tanpa melakukan tugas dan kewajibannya. Permasalahan lainnya adalah pekerjaan hanya dikerjakan oleh orang – orang tertentu saja, sehingga menimbulkan kecemburuan dalam penerimaan tambahan penghasilan, karena tidak ada perbedaan tambahan penghasilan yang diterima bagi pegawai yang rajin berkerja dengan yang malas bekerja.

Dari fenomena fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Kompensasi dan Komitmen terhadap Motivasi Pegawai di Kecamatan Seberang Ulu Dua Kota Palembang.**

### **1.1 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini akan membahas permasalahan sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi?
2. Seberapa besar pengaruh komitmen terhadap motivasi?

### **1.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Komitmen terhadap Motivasi Pegawai di Kecamatan Seberang Ulu Dua Kota Palembang.

### **1.3 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Menambah wawasan dan pengetahuan terutama dalam hal yang berhubungan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Menjadi masukan bagi Kecamatan Seberang Ulu Dua Kota Palembang untuk meningkatkan motivasi pegawai melalui kompensasi dan komitmen.

### **1.4 Identifikasi Kasus**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka identifikasi kasus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bahwa kompensasi belum diberikan secara adil kepada pegawai sehingga menurunkan komitmen dan motivasi pegawai.
2. Bahwa pegawai belum memiliki komitmen dalam melakukan pekerjaan.

3. Kompensasi telah diberikan namun motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban masih rendah.