

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era modern saat ini, instansi pemerintahan dapat dikatakan prestasi apabila instansi tersebut dapat mempertahankan dan menjalankan kegiatan pemerintahannya dengan baik. Oleh karena itu instansi tersebut harus mampu mengolah sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar dapat mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja instansi tersebut. Salah satu contoh dari sumber daya instansi tersebut adalah tenaga kerja atau pegawai atau karyawan pada instansi tersebut. Setiap instansi pasti mengharapkan tenaga kerja atau pegawai atau karyawannya memberikan hasil yang maksimal didalam bekerja.

Hal ini dapat dilihat dari produktifitas kerjanya yang tinggi. Oleh karena itu instansi tersebut harus berusaha melakukan tindakan-tindakan yang menyebabkan tenaga kerja atau pegawai atau karyawannya mau mewujudkan harapan tersebut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh instansi tersebut adalah dengan mencari tahu faktor-faktor apa yang dapat meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan tersebut, kemudian mengambil tindakan untuk meningkatkan kinerja pegawai atau karyawannya.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan. Salah satu dari faktor-faktor tersebut adalah kompensasi, yaitu imbalan atau pengganti tenaga kerja dan pikiran para pegawai atau karyawan yang diberikan oleh instansi berupa uang dan fasilitas-fasilitas lainnya yang dapat digunakan oleh para pegawai atau karyawan untuk memenuhi kebutuhan

hidup mereka. Karena jika kebutuhan hidupnya terpenuhi serta diberikan penghargaan yang tinggi atas prestasi kerjanya setidaknya dapat memacu kinerja para pegawai atau karyawan.

Menurut Herman Sofyandi (2008:159), kompensasi merupakan suatu bentuk yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja yang dari karyawannya (sudah barang tentu bahwa prestasi kerja yang diberikan karyawan harus lebih besar daripada kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan) tujuan diadakannya pemberian kompensasi adalah (1) untuk menjalin ikatan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan, artinya bahwa dengan terjalinnya kerjasama secara formal akan terbentuk komitmen yang jelas mengenai hak dan kewajiban yang harus dipikul masing-masing, (2) memberikan kepuasan kepada karyawan, artinya bahwa melalui kepuasan yang dirasakan para karyawan, maka karyawan akan memberikan prestasinya yang baik, (3) untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, artinya agar karyawan bersemangat dalam bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya, (4) untuk menciptakan disiplin kerja bagi karyawan, (5) dan masih banyak lagi.

Menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011:237), pemberian kompensasi pada karyawan tidak cukup hanya dengan kompensasi langsung atau pemberian upah atau gaji saja. Perusahaan juga wajib memberikan kompensasi pelengkap atau *fringe benefit*. Sedangkan yang dimaksud kompensasi pelengkap ialah kompensasi diluar gaji atau upah, yang diberikan dalam bentuk program-program pelayanan dan kesejahteraan karyawan, yang dimaksudkan untuk menciptakan kenyamanan dalam bekerja bagi karyawan,

prinsip pokok program kompensasi adalah bahwa program ini harus memberikan hasil atau keuntungan kepada perusahaan, minimal dapat menutupi biaya yang dikeluarkan.

Kompensasi menurut T. Hani Handoko (2008:155) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri. Menurut Danang Sunyoto (2012: 29) adalah salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Disini kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

menurut Bambang Kusriyanto dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 9) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam). Faustino Cardosa Gomes dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2005: 9) mengemukakan definisi **kinerja** sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Sedangkan Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 9), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian

prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya. Menurut Leon C. Mengginson dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2005: 10), penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya Andrew E. Sikula dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2005: 10) mengemukakan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu barang. Menurut T. Hani Handoko (2001: 235), penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Dharma (2000:141) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan baik secara kuantitas, kualitas maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2001:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab waktu yang diberikan kepadanya.

Handoko (2000:7) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu proses melalui mana yang penting dalam suatu organisasi dalam rangka membangun

karyawan. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah kemampuan kinerja karyawan meliputi kualitas kerja dan kuantitas kerja serta waktu dan tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang diembannya.

Adapun jenis kompensasi yang diberikan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Lumajang kepada para pegawai atau karyawannya terbagi dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial yang kemudian penulis adopsi sebagai variabel bebas dalam penelitian ini untuk mengukur variabel terikat yang dalam penelitian ini yang mana adalah kinerja karyawan honorer. Kompensasi finansial didefinisikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima pegawai atau karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada instansi, yang terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung terdapat dalam bentuk tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh instansi kepada para pegawai atau karyawan. Kemudian kompensasi non-finansial didefinisikan sebagai balas jasa yang diberikan instansi kepada pegawai atau karyawannya bukan dalam bentuk uang, akan tetapi berbentuk kepuasan yang tercakup dalam spek psikologis yang terbagi atas kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Ketika proses motivasi yang dilakukan instansi kepada pegawai atau karyawan dalam bentuk pemberian kompensasi berjalan lancar dan sesuai dengan perencanaannya maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan kinerja pegawai atau karyawan. Ketika peningkatan

kinerja karyawan telah tercapai maka instansi dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai. Hal inilah yang menjadi alur dasar penelitian yang akan dikembangkan oleh penulis, dimana penulis menduga bahwa pemberian kompensasi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan.

Dari uraian diatas dapat kita lihat bahwasannya peningkatan kinerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak instansi, karena peningkatan kinerja itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak instansi maupun dari pihak pegawai atau karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan adalah dengan cara menetapkan metode kompensasi yang adil dan layak kepada pegawai atau karyawan tersebut atas prestasi kerja yang mereka capai.

Dengan demikian pemberian kompensasi dalam instansi harus diatur dengan baik, sehingga diterima kedua belah pihak. Jadi dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi tertentu kepentingan organisasi dan kepentingan para pegawai atau karyawannya mutlak untuk diperhitungkan. Sistem kompensasi tersebut diharapkan dapat menjamin kepuasan para pegawai atau karyawan. Berdasarkan uraian mengenai kompensasi dan peningkatan kinerja diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah (skripsi) yang berjudul “ **PENTINGNYA KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN HONORER**”

# **PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN LUMAJANG “**

## **1.2 Batasan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas penulis membatasi permasalahan pada pentingnya kompensasi dan peningkatan kinerja pegawai atau karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Lumajang. Dan penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.

## **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pentingnya pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang ?
2. Faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang ?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan diatas maka tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pentingnya pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.

2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Manfaat atau kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

a. Bagi Dinas/Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai evaluasi dan bahan pertimbangan bagi Dinas/Instansi, tentang kompensasi yang diterima dan dapat dirasakan karyawan serta produktivitas karyawan.

b. Bagi Lembaga

Menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang pentingnya kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Pembaca

1. Dapat menambah dan memperluas pengetahuan tentang konsep kompensasi dan kinerja karyawan.
2. Dapat dijadikan referensi dan dasar pelaksanaan penelitian pada bidang yang sama di masa yang akan datang.

d. Bagi Peneliti

1. Menambah wawasan dan memperluas pengetahuan dalam masalah kompensasi dan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan.
2. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata I (Satu) Sarjana Ekonomi di STIE Widya Gama Lumajang.