

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu komunitas yang berisi berbagai sumber daya yang saling terhubung dan memiliki fungsi tersendiri. Dalam sebuah organisasi setidaknya akan memerlukan 4 jenis sumber daya yaitu sumber daya manusia, sumber daya keuangan, sumber daya fisik, dan informasi. Contoh sumber daya itu di perusahaan adalah sebagai berikut: manajemen dan pegawai merupakan bagian dari sumber daya manusia; modal merupakan bagian dari sumber daya keuangan; bangunan, mesin, peralatan merupakan bagian dari sumber daya fisik; dan rencana penjualan, laporan keuangan merupakan bagian dari informasi.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu tujuan setiap negara karena daya saing suatu bangsa dapat dilihat dari kualitas sumber daya manusianya. Menurut Schermerhorn (1996:4) sumber daya manusia adalah orang, individu-individu, dan kelompok-kelompok yang membantu organisasi menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa. Semakin baik kualitas SDM akan semakin baik pula kualitas bangsa.

Untuk mengelola SDM diperlukan sebuah ilmu khusus yang disebut sebagai MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia). MSDM dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisah tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Wilson Bangun, 2012:6).

Indonesia memasuki era baru dibawah kepemimpinan presiden Joko Widodo. Presiden yang kembali terpilih menjadi kepala negara untuk yang kedua kali ini menyampaikan bahwa setidaknya ada 5 prioritas dalam kepemimpinannya. Salah satu *point* yang menjadi prioritas tersebut adalah “membangun sumber daya manusia yang terampil, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, mengundang *talent* global bekerjasama dengan kita” (Joko Widodo, Gedung DPR/MPR : CNN Indonesia). Dengan adanya pernyataan ini dapat

dikatakan bahwa Indonesia akan fokus pada pengembangan sumber daya manusia dalam beberapa tahun kedepan.

Menanggapi pernyataan Presiden yang disebutkan diatas, tentu pihak-pihak yang berhubungan dengan pengembangan SDM memiliki tugas untuk membantu merealisasikannya. Pendidikan menjadi pemeran utama dalam kesuksesan pengembangan sumber daya manusia. Dalam hal ini pendidikan di Indonesia berada di bawah Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan melalui instansi Dinas Pendidikan yang tersebar di setiap wilayah Provinsi dan Kota/Kabupaten. Berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia, dinas ini merupakan pelayanan masyarakat dalam bidang pendidikan yang menjadi senjata negara untuk mengembangkan kualitas generasi muda. Kinerja pegawai dinas ini akan sangat mempengaruhi jalannya proses pendidikan di Indonesia sebagaimana yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2001:67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam mengemban tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Jika tugas seorang pegawai tidak terlaksana dengan baik tentu hal itu akan berdampak besar pada proses pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia.

Pencapaian kinerja setiap pegawai tentu tidak sama, mengingat banyak hal yang mempengaruhi kinerja mereka selama bekerja. Dalam hal ini keberadaan motivasi selalu berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai, hal ini berdasarkan Malayu S. P. Hasibuan (2005:143) yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Semakin tinggi atau kuat motivasi seorang pegawai tentu akan membuat semakin tinggi kinerja yang diberikan kepada organisasi, begitu pula sebaliknya. Selain itu lingkungan kerja juga berperan penting dalam kinerja, ini dikarenakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. (Nuraini, 2013:97). Semakin nyaman dan kondusif keadaan lingkungan kerja, semakin tinggi pula hasil atau kinerja yang diberikan oleh pegawai. Misalnya, pendingin ruangan di

dalam suatu ruangan kerja tidak bekerja dengan baik, hal ini akan menyebabkan pegawai merasa tidak nyaman. Ketidaknyamanan tersebut dapat berpengaruh pada kondisi pegawai, mulai dari kepanasan, merasa tidak nyaman, bahkan mungkin bisa menyulut emosi jika dibiarkan secara berlarut-larut.

Selain kedua faktor diatas, tidak bisa dipungkiri bahwa kompensasi juga menjadi pertimbangan pegawai dalam bekerja. Tinggi rendahnya kompensasi yang diterima oleh pegawai sedikit banyak akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut di dalam pekerjaannya. Menurut Edwin B. Flippo (dalam R. Supomo, 2018:95) kompensasi diartikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Dapat dibayangkan jika seorang pegawai yang telah bekerja dengan baik dan selalu menghasilkan kinerja yang maksimal tapi tidak menerima kompensasi yang layak atau adil. Pegawai tersebut akan merasa tidak dihargai, tersinggung, bahkan bisa meninggalkan pekerjaannya sekarang untuk mencari pekerjaan lain yang dapat memberinya kompensasi yang lebih baik. Ini merupakan hal yang tidak bisa disalahkan, karena pada dasarnya kebanyakan orang bekerja untuk mendapatkan kompensasi yang layak dan sepadan untuk apa yang telah dikerjakannya. Walaupun ada juga orang yang bekerja dengan tujuan yang tulus untuk membantu atau sebagai relawan, namun orang-orang seperti itu tidaklah banyak.

Surabaya sebagai barometer pendidikan di Indonesia menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia di kota pahlawan ini sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya instansi baik dari sektor pendidikan maupun non pendidikan dari berbagai kota dan provinsi bahkan kementerian serta DPRD yang melakukan studi banding dan mengadopsi berbagai program yang ada di instansi ini. Selain itu banyaknya pelajar dari kota Surabaya yang berhasil memenangkan perlombaan baik tingkat nasional maupun internasional juga menunjukkan betapa kinerja pegawai di dinas ini sangat maksimal untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama generasi muda di kota pahlawan. Fakta-fakta diatas cukup membuktikan bahwa pengembangan sumber daya manusia di kota ini sangat baik dan semua hal tersebut tidak lepas dari peran Dinas Pendidikan Kota Surabaya sebagai instansi yang bertanggung jawab atas pendidikan dan pengembangan SDM di kota ini.

Instansi yang mendapat pengawasan langsung dari Walikota Surabaya ini dibagi dalam beberapa bidang dan sub bagian, diantaranya adalah Bidang PDKOP, Bidang Sekolah Dasar, Bidang Sekolah Menengah, Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan, Sub Bidang Keuangan, Sub Bidang Umum dan Kepegawaian, serta Sub Bidang Penyusunan Program dan Pelaporan. Dari banyaknya bidang dan sub bagian yang ada, tentu mereka memiliki peran dan tugas masing-masing. Tiap peran dan tugas mereka hasil akhirnya akan berpengaruh terhadap lembaga pendidikan baik formal maupun non formal. Untuk itu kinerja dari setiap bidang dan pegawai akan menjadi faktor penentu kelancaran pendidikan di Surabaya. Oleh karena itu dirasa perlu diperhatikan tentang hal-hal yang mempengaruhi kinerja pegawai di instansi ini.

Instansi yang membawahi lebih dari 680 sekolah dasar, 345 sekolah menengah pertama, dan puluhan ribu lembaga pendidikan non formal ini merupakan salah satu instansi kedinasan terbesar di Kota Surabaya. Dengan besarnya tanggung jawab yang diembannya, setiap pegawai dari instansi ini dituntut untuk memberikan kinerja yang maksimal.

Selain memberi pelayanan kepada lembaga pendidikan, instansi ini juga memberi pelayanan langsung kepada masyarakat melalui berbagai program. Dalam menjalankan tugas sebagai pelayan masyarakat, dinas yang beralamat di Jl. Jagir Wonokromo No. 354-356 ini tiap tahun selalu melakukan pembaharuan baik dalam hal efisiensi kerja, pengembangan sistem pelayanan berbasis *online*, sampai peningkatan sarana dan prasarana. Dengan segala fasilitas dan pembaharuan tersebut, diharap pegawai dinas ini dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Dalam melayani masyarakat tersebut setiap pegawai memiliki dorongan atau motivasi tersendiri. Ada pegawai yang melayani karena memang memiliki jiwa sosial yang tinggi untuk membantu masyarakat, ada pegawai yang melayani karena tuntutan tanggung jawab, ada pula yang bekerja karena fasilitas yang didapat, dan berbagai alasan lainnya. Hal ini menyebabkan kinerja seorang pegawai di dinas ini tidak sama dengan pegawai lainnya.

Selain hal diatas yang dianggap sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai di Dinas Pendidikan, Pemerintah Kota Surabaya juga memberikan kompensasi yang tidak sedikit bagi pegawai yang berada di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya. Pemberian

kompensasi ini merupakan imbalan kepada para abdi negara atas jasanya melayani masyarakat. Dalam pemberian kompensasi ini pegawai juga dituntut untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sebagaimana yang di amanahkan kepadanya atau memberikan kinerja yang maksimal.

Dari uraian tersebut diatas diduga bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, namun belum ada penelitian tersendiri yang membuktikan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Berdasarkan hal tersebut, untuk membuktikan kebenaran tentang dugaan pengaruh variabel-variabel tersebut secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai, ini penulis mengangkat judul skripsi PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA SURABAYA.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Sehubungan dengan latar belakang diatas, secara spesifik rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini antara lain:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya?
4. Apakah motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya?

## **1.3 Tujuan**

Sehubungan dengan uraian tersebut diatas, secara spesifik tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Apakah ada pengaruh dari motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya.
2. Apakah ada pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

3. Apakah ada pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya.
4. Apakah ada pengaruh yang simultan dari motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

#### **1.4 Manfaat**

Dengan tercapainya tujuan-tujuan diatas, diharapkan penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan landasan atau bahan referensi dalam mengembangkan penelitian mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan objek dan aspek lain yang lebih luas.

2. Secara praktis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan masukan atau pertimbangan bagi pihak Dinas Pendidikan Kota Surabaya atau Pemerintah Kota Surabaya, maupun pihak-pihak lain yang membutuhkan dalam hal yang berkaitan dengan penelitian ini.

3. Secara akademik

Penelitian ini berkontribusi sebagai bentuk pembuktian hasil belajar Manajemen Sumber Daya Manusia di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya terutama tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai.