

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan bisnisnya dalam rangka mencapai tujuan. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci yang menjadi penyambung rantai kesuksesan sebuah perusahaan atau instansi pemerintah terlebih pada perusahaan atau instansi pemerintah yang bergerak pada bidang jasa pelayanan riset teknologi dalam meraih visi atau pun target yang telah ditentukan. Sumber daya manusia mempunyai fungsi dan peran yang penting dalam pencapaian produktivitas kerja oleh karena itu sumber daya manusia pada perusahaan perlu dipicu kinerjanya, mengingat bahwa sumber daya manusia adalah yang mengatur atau mengelola sumber-sumber daya lainnya. Dengan demikian berhasil tidaknya suatu proses pekerjaan lebih banyak tergantung pada unsur manusianya. Bagaimanapun hebat dan canggihnya peralatan dan teknologi serta didukung modal yang besar, tetapi bila manusianya tidak mampu untuk menangani secara efektif dan efisien, tujuan perusahaan tidak akan tercapai, yaitu mendapatkan laba agar perusahaan bisa tumbuh dan berkembang. Secara otomatis dapat disimpulkan berarti tingkat kinerja pegawai pun rendah. Pegawai yang dapat bekerja lebih cepat dan lebih baik selalu dibutuhkan oleh perusahaan ataupun instansi pemerintah, sehingga diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi.

Menurut **Wilson Binangun (2012:4)**, salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam rangka pencapaian suatu tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atau kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lainnya.

Setiap perusahaan ataupun instansi pemerintah akan menetapkan standar-standar kerja tertentu demi kelangsungan usaha bisnisnya. Penetapan standar kerja bagi tiap perusahaan dan instansi pemerintah akan berbeda satu sama lain, ada yang menetapkan bahwa pemenuhan standar kerja dalam organisasinya berarti terpenuhinya jumlah produksi pada tingkat tertentu atau perusahaan dan instansi pemerintah yang menetapkan standar kerja dengan terpenuhinya volume penjualan pada jumlah tertentu. Pemenuhan standar kerja mutlak dilakukan perusahaan ataupun instansi pemerintah karena hal itu akan sangat berhubungan dengan kemakmuran perusahaan ataupun instansi pemerintah.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Menurut **Luthans (2011)** motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila kondisi ini tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja pegawai dan akan berdampak pada kinerja pegawai yang menurun. Penelitian yang dilakukan oleh **Khumaedi (2016)** menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh **Raharjo dan Prasetyo (2014)** mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian terdahulu, hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi, kinerja yang tinggi juga diperkuat dengan adanya dimensi-dimensi kepuasan kerja.

Pada dasarnya setiap pegawai dalam suatu perusahaan telah memiliki kecakapan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan dalam menjalankan

perusahaannya. Akan tetapi perusahaan harus tetap memberi pelatihan khusus di perusahaan, yang harus memiliki keahlian khusus dibidang tertentu. Pegawai yang mendapatkan pelatihan khusus tentu saja mendapatkan sertifikat serta keahlian lebih yang dapat menaikkan nilai dari pegawai tersebut serta dapat menjadikan motivasi untuk pegawai.. Pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. “ Latihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan produktivitas, disiplin, sikap kerja dan etos kerja pada tingkat keterampilan tertentu berdasarkan persyaratan jabatan tertentu yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek daripada teori ”.

Penunjang untuk meningkatkan motivasi kerja pada pegawai adalah dengan cara pemberian kompensasi. Pemberian Kompensasi dengan cara adil merupakan daya penggerak yang dapat merangsang terciptanya pemeliharaan pegawai. **Sirait (2006:2002)** menyebutkan Kompensasi dapat diberikan secara langsung dan tidak langsung. Adapun pemberian kompensasi secara langsung dapat berupa gaji, upah, insentif, dan bonus. Sedangkan kompensasi yang diberikan secara tidak langsung antara lain asuransi kesehatan, uang cuti, atau uang pensiun, tunjangan pendidikan, tunjangan sosial. Menurut **Mondy dan Martocchio (2016:247)**, Kompensasi adalah keseluruhan dari semua hadiah yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka. Adanya kompensasi yang memadai dapat membuat pegawai termotivasi untuk bekerja dengan baik, mencapai prestasi seperti yang diharapkan perusahaan, dan dapat meningkatkan tingkat kepuasan pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dapat mempengaruhi motivasi Pegawai.

Dalam penelitian ini objek penelitian dilakukan pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Perumahan dan Permukiman (Pusat Litbang Perumahan dan Permukiman) merupakan salah satu dari empat pusat litbang di bawah Badan Penelitian dan Pengembangan Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, yang diarahkan untuk berperan sebagai *the techno structure* atau *scientific backbone*

dalam merumuskan kebijakan penyelenggaraan infrastruktur di bidang permukiman. Sebagai lembaga litbang, Pusat Litbang Perumahan dan Permukiman diharapkan mampu menghasilkan teknologi permukiman yang inovatif, aplikatif dan bermanfaat langsung bagi masyarakat melalui program-program litbang yang lebih diarahkan pada litbang terapan (80%), sedangkan selebihnya merupakan sains murni (20%). Sejak berdirinya di tahun 1953 dengan nama Lembaga Penyelidik Masalah Bangunan hingga saat ini, Puslitbang Permukiman telah banyak menghasilkan produk litbang berupa teknologi tepat guna serta standar, pedoman dan manual (SPM) bidang permukiman. Dengan teknologi terapan yang memiliki pangsa pasar yang luas, memungkinkan lembaga ini juga berperan sebagai katalisator penggerak dunia usaha industri konstruksi bidang permukiman melalui pemanfaatan teknologi hasil litbang.

Pusat Litbang Permukiman sebagai instansi pemerintah yang bertugas melaksanakan penelitian dan pengembangan didukung oleh SDM yang berkompeten, berkualitas serta memiliki multi disiplin keilmuan. Salah satu indikator SDM berkualitas adalah dari tingkat pendidikannya. Puslitbang Permukiman saat ini didukung oleh 242 personil dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS).



Gambar 1.1. Jumlah Pegawai Puslitbang Perumahan dan Permukiman

Berdasarkan grafik diatas tingkat turnover pegawai Puslitbang Permukiman cenderung fluktuatif dan pada tahun 2016 ada kecenderungan menurun dikarenakan adanya beberapa pegawai yang telah memasuki masa akhir kerja atau purnabakti.

Jumlah beban anggaran yang dilaksanakan meningkat, tetapi tidak diikuti dengan penambahan jumlah SDM melalui pengadaan PNS (cenderung minus growth).

Peneliti melakukan wawancara pada kepala bagian kepegawaian Puslitbang Perumahan dan Permukiman Kementrian PU dalam hal ini bidang SDK (Sumber Daya Kelitbangan) diperoleh informasi bahwa untuk mengisi kekosongan posisi pegawai yang telah memasuki masa purna bakti, Puslitbang Perumahan dalam hal ini Bagian SDK mengadakan rekrutmen pegawai namun dengan status Tenaga Honorer karena terbentur dengan masalah pengadaan PNS karena Tes CPNS baru akan dilaksanakan oleh pemerintah pada tahun 2018 mendatang.

Kehadiran pegawai menjadi faktor penting dalam menentukan motivasi kerja pegawai, semakin tingginya kehadiran pegawai maka produktivitas perusahaan semakin tinggi hingga mencapai target, begitu pula sebaliknyaa semakin rendah tingkat kehadiran pegawai, maka produktivitas perusahaan rendah. Menurut penuturan dari kepala bagian bidang SDK (Sumber Daya Kelitbangan) terjadi penurunan motivasi kerja yang terjadi, hal tersebut dapat dilihat dari data sekunder yang diperoleh pada Puslitbang Perumahan dan Permukiman Kementrian PU berupa tingkat absensi dari bulan April - Juli 2017 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai Bulan April-Juli 2017

Keterangan	Bulan			
	April	Mei	Juni	Juli
Jumlah pegawai	242	241	240	242
Tidak Masuk	3	6	5	3
Persentase (%)	1,24%	2,49%	2,08%	1,24%
Masuk Tepat waktu	240	239	236	239
Persentase (%)	99%	99%	98%	98%
Masuk Telat	2	2	4	3
Persentase (%)	1%	1%	2%	2%

Sumber: data sekunder diolah, 2017

Berdasarkan tabel 1.1 di atas tingkat absensi pegawai dari bulan April – Juli 2017 mengalami peningkatan. Ini menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang mangkir terhadap pekerjaan yang mengakibatkan terbuangnya jam kerja. Untuk

meningkatkan motivasi kerja pegawai tidaklah mudah. Motivasi kerja pegawai pada Puslitbang Perumahan dan Permukiman Kementerian PU masih belum stabil atau masih kurang. Mangkirnya Absensi dapat merugikan perusahaan yang dapat menghambat produktivitas perusahaan.

Selain permasalahan tersebut menurut hasil wawancara peneliti pada kepala bagian kepegawaian Puslitbang Perumahan dan Permukiman Kementerian PU dalam hal ini bidang SDK (Sumber Daya Kelitbangan) menuturkan bahwa pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan yang ditargetkan dalam 1 tahun diadakan setidaknya 6 kali program pelatihan namun program pelatihan tersebut hanya terealisasi 3 kali dalam setahun hal tersebut dipengaruhi oleh dana anggaran yang diberikan pemerintah yang terbatas untuk program pelatihan pegawai.

Selain wawancara yang dilakukan peneliti kepada kepala bagian kepegawaian Puslitbang Perumahan dan Permukiman Kementerian PU dalam hal ini bidang SDK (Sumber Daya Kelitbangan) peneliti juga melakukan wawancara kepada pegawai Puslitbang Perumahan dan Permukiman Kementerian PU didapatkan informasi mengenai target pekerjaan yang tinggi namun pendapatan bonus yang diterima kecil, kurangnya fasilitas internet disetiap balai kerja, ruang kerja yang kurang begitu luas karena setiap ruang kerja idealnya hanya untuk 2 pegawai tetapi diisi oleh 4 orang pegawai (2 orang pegawai tetap / PNS dan 2 orang staff honorer), serta lamanya mendapat penghargaan dari perusahaan seperti promosi jabatan.

Peneliti juga melakukan survey penelitian awal yang dilakukan kepada 30 responden pada hal ini pegawai Puslitbang Perumahan dan Permukiman Kementerian PU untuk lebih memperkuat indikasi adanya masalah pada Pelatihan dan Kompensasi yang diberikan oleh Puslitbang Perumahan dan Permukiman Kementerian PU dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.2
Variabel - variabel yang mempengaruhi Motivasi

No.	Variabel	Persepsi	Harapan
1.	Kepemimpinan	78%	100%
2.	Disiplin Kerja	84%	100%
3.	Kompensasi	58%	100%
4.	Lingkungan Kerja	77%	100%
5.	Pelatihan	49%	100%
6.	Kinerja	79%	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner Pra Survey tahun 2017 (diolah)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas variabel –variabel yang mempengaruhi motivasi yaitu Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja dipersepsikan dalam kategori baik karena berada diatas 70% namun untuk variabel Pelatihan dan Kompensasi dikategorikan kurang baik karena dibawah 60%. Dengan demikian variabel Pelatihan dan Insentif masih kurang baik dan harus ditingkatkan agar motivasi kerja pegawai semakin meningkat.

Oleh karena itu menjadi tanggung jawab setiap pemimpin untuk mengusahakan kegiatan-kegiatan tersebut yang merupakan suatu kegiatan yang menyenangkan bagi pegawai sehingga dalam melakukan pekerjaan mereka tidak merasa tertekan dan terpaksa. Hal tersebut akan menimbulkan rasa kesadaran dan anggapan bahwa dirinya merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan dan juga timbulnya rasa memiliki. Dengan demikian kemajuan yang dicapai perusahaan berarti kemajuan dirinya yang pada akhirnya akan memberikan keuntungan bagi perusahaan karena produktivitas tinggi yang diberikan oleh pegawai.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas peneliti semakin terdorong untuk mengetahui lebih lanjut bagaimana pelatihan yang dijalankan dan bagaimana pemberian insentif yang dapat meningkatkan motivasi pegawai di perusahaan. Maka peneliti tertarik melaksanakan penelitian di Puslitbang Perumahan dan Permukiman

Kementrian PU dengan mengambil judul penelitian “ **Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Puslitbang Perumahan Dan Permukiman Kementrian Pekerjaan Umum** “

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, penulis mengidentifikasi masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelatihan yang telah dilakukan pada pegawai di Puslitbang Perumahan dan Permukiman Kementrian PU?
2. Bagaimana pemberian Kompensasi yang telah diberikan pada pegawai diPuslitbang Perumahan dan Permukiman Kementrian PU?
3. Bagaimana Motivasi ikerja pegawai di Puslitbang Perumahan dan Permukiman Kementrian PU?
4. Bagaimana pengaruh Pelatihan dan Pemberian Kompensasi terhadap Motivasi Pegawai di Puslitbang Perumahan dan Permukiman Kementrian PU baik secara simultan maupun parsial.

1.3. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Objek dalam penelitian ini adalah Puslitbang Perumahan dan Permukiman Kementrian PU.
2. Variabel yang diteliti adalah Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Pegawai.

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui Pelatihan yang telah dilakukan pada pegawai di Puslitbang Perumahan dan Permukiman Kementrian PU.

2. Mengetahui Pemberian Kompensasi yang telah diberikan pada pegawai di Puslitbang Perumahan dan Permukiman Kementerian PU.
3. Mengetahui Motivasi kerja pegawai di Puslitbang Perumahan dan Permukiman Kementerian PU.
4. Mengetahui pengaruh Pelatihan dan Pemberian Kompensasi terhadap Motivasi Pegawai Puslitbang Perumahan dan Permukiman Kementerian PU secara simultan maupun parsial.

1.5. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat dan kegunaan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Kegunaan penelitian ini adalah agar dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama mengenai Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi, serta sebagai bahan referensi dalam mengkaji masalah yang berkaitan dengan ketiga hal tersebut.

2. Manfaat Praktisi

- Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Motivasi. Selain itu juga penelitian ini menjadi bahan pertimbangan mengenai permasalahan ketenagakerjaan perusahaan.

- Bagi Penulis

Penelitian ini digunakan sebagai bahan untuk memahami dan mengembangkan pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi serta ilmu manajemen pada umumnya.

- Bagi Akademik

Bagi lembaga pendidikan, terutama di lingkungan Universitas Widyatama diharapkan menjadi bahan perbandingan dan pertimbangan sebagai pandangan dan referensi yang dapat membantu dalam menelaah Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.6. Sistematika Penulisan

Dalam proses penelitiannya ini sistematika penulisan dibagi kedalam 5 (lima) bab, yang diuraikan sebagai berikut :

BAB I : Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian, metode penelitian, kerangka pemikiran, sistematika penulisan, lokasi dan waktu penelitian.

BAB II : Bab ini berisi tentang penjabaran teori dengan pokok permasalahan yang dipilih dan akan dijadikan sebagai landasan teori dalam penulisan skripsi ini. Bab ini juga memaparkan penelitian terdahulu yang mendorong untuk pembuatan penelitian selanjutnya, serta akan dijelaskan tentang kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis.

BAB III : Bab ini menguraikan penjelasan tentang lokasi dan obyek penelitian, populasi dan sample, jenis dan sumber data, serta metode analisis data yang digunakan untuk mengolah data.

BAB IV : Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan. Hasil penelitian adalah bagian yang menyajikan hasil dari penelitian dalam bentuk data. Selain dengan uraian, data penelitian dapat disajikan sebagai ilustrasi. (gambar, foto, diagram, grafik, table dll). Pembahasan berarti membandingkan hasil yang diperoleh dengan data pengetahuan (hasil riset orang lain) yang sudah dipublikasikan, kemudian menjelaskan implikasi data yang diperoleh bagi ilmu pengetahuan atau manfaatnya.

BAB V : Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian yang sudah dilakukan dan saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian tersebut.