

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Motivasi adalah faktor pendorong manusia yang sangat penting. Tidak hanya dalam kehidupan organisasi, tetapi dalam kehidupan manusia pada umumnya. Motivasi sangat penting dalam kehidupan kita. Motivasi adalah salah satu bagian yang dapat dilakukan dengan cara yang sederhana hingga rumit, dan teknologi kini telah membuat perubahan pada manusia dalam mempengaruhi orang lain.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi suatu perusahaan/organisasi baik pemerintahan maupun badan usaha swasta. Hal tersebut sangat berguna bagi organisasi untuk mendapatkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya dan upaya dalam meningkatkan kinerja. Kompensasi bisa berupa finansial, yaitu gaji, bonus, insentif maupun non finansial yang berupa fasilitas dan tunjangan.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya peningkatan semangat kerja dan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut

disiplin adalah sikap kesediaan dalam kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma- norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja pegawai yang bagus akan mengikuti hasil yang baik pada perkembangan perusahaan. Sebaliknya, kinerja pegawai yang buruk juga akan berdampak negatif pada kesuksesan

perusahaan. Hasil dari kinerja pegawai ini bisa dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu, kerja, dan juga kerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Maka perlulah dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tuntutan baik di masa sekarang maupun masa yang akan datang sehingga pengembangan SDM sangatlah berpengaruh dalam efektifitas dan efisiennya suatu organisasi.

Organisasi publik di bidang pendidikan seperti akademi, sekolah tinggi, serta universitas di Indonesia harus mampu bersaing untuk mencapai universitas yang berstandar atau berkelas global sehingga mampu bertahan di tengah persaingan perguruan tinggi yang ketat. Salah satu caranya adalah peningkatan kinerja para pegawai khususnya pegawai administrasi yang akan membantu para tenaga pendidik seperti dosen yang melakukan tugas Tri Dharma dimana melakukan pelayanan kepada mahasiswa yang mengenyam pendidikan di institusi perguruan tinggi, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Fakultas Ekonomi dan Manajemen (FEM) IPB University Bogor merupakan Perguruan Tinggi Negeri di bawah Departemen Pendidikan Nasional yang bergerak di bidang pendidikan dan pengajaran. Dalam rangka mengantisipasi kemungkinan terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan, pihak Fakultas Ekonomi dan Manajemen (FEM) IPB University Bogor memberi perhatian khusus terhadap pengembangan kinerja pegawai dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada. Usaha ini diperoleh melalui kebijakan dan program kerja yang tepat dari pimpinan instansi tempat pegawai bekerja, karena pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam menunjang jalannya aktivitas sehingga perlu dinilai kinerjanya.

Seiring berjalannya waktu ditemukan masalah terlihat dimana jumlah peningkatan mahasiswa, dosen dan tenaga kependidikan penilaian kinerja adalah bagian penting dari proses kegiatan seorang pegawai. Kinerja pegawai merupakan pencapaian yang dicapai

oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Cravens, 2015). Oleh karena itu kompensasi akan mendorong ketidakpuasan pegawai dan dapat muncul dalam bentuk kinerja yang rendah, dari teori tersebut dapat digambarkan hubungan antara motivasi, kompensasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan kinerja pegawai.

Fakultas Ekonomi dan Manajemen (FEM) merupakan fakultas ke-8 di Institut Pertanian Bogor (IPB). Pendirian FEM IPB dilandasi oleh filosofi bahwa IPB sebagai satu-satunya perguruan tinggi pertanian di Indonesia yang diberikan mandat untuk mengembangkan ilmu dan teknologi pertanian secara holistik namun tidak memiliki fakultas yang mandatnya untuk mengembangkan ilmu ekonomi dan manajemen untuk mendukung pembangunan pertanian khususnya dan pembangunan ekonomi Indonesia pada umumnya. Landasan formal berdirinya Fakultas Ekonomi dan Manajemen tersebut tertuang dalam plakat yang ditanda-tangani oleh Wakil Presiden RI saat itu, Megawati Soekarnoputri pada tanggal 6 April 2001. Dalam prasasti tersebut tertulis “diketahui bahwa pilar utama pembangunan ekonomi yang berkelanjutan adalah pembangunan pertanian yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat dan negara secara berkeadilan oleh karena itu, kehadiran Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor akan memperkuat ekonomi pertanian mikro dan makro indonesia. Bogor 6 April 2001.

Adapun dari data yang didapat di Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB University Bogor pada periode tahun 2023 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Jumlah Pegawai Tendik FEM IPBUniversity 2023

No	Tenaga Kependidikan	
1	Tendik PNS	40
2	Tendik Tetap	4
3	Tendik Kontrak	40
Jumlah		84

Sumber: adm FEM IPB University

Dari data tabel di atas menunjukkan bahwa masih banyaknya pegawai yang belum menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Tetap Non PNS di Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB University Bogor.

Adapun data yang didapat di Fakultas Ekonomi dan Manajemen (FEM) IPB University untuk besaran gaji pegawai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Tetap Non-PNS di setarakan dengan peraturan pemerintah tempat domisilinya berada.

Berikut adalah besaran gaji PNS dan Pegawai Non-PNS di Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB University:

Tabel 1.2 Besaran Gaji PNS dan Pegawai Tetap Non-PNS FEM IPB University

Golongan I		Golongan II	
I.A	Rp1.560.800–Rp2.335.800	IIA	Rp2.022.200–Rp3.373.600
I.B	Rp1.704.500–Rp2.474.900	IIB	Rp2.208.400–Rp3.516.300
I.C	Rp1.776.600–Rp2.557.500	IIC	Rp2.301.800–Rp3.665.000
I.D	Rp1.851.800–Rp2.686.500	IID	Rp2.399.200–Rp3.820.000
Golongan III		Golongan IV	
III.A	Rp2.579.400–Rp4.236.400	IV.A	Rp3.044.300–Rp5.000.000
III.B	Rp2.688.500–Rp4.415.600	IV.B	Rp3.173.100–Rp5.211.500
III.C	Rp2.802.300–Rp4.602.400	IV.C	Rp3.307.300–Rp5.431.900
III.D	Rp2.920.800–Rp4.797.000	IV.D	Rp3.447.200–Rp5.661.700

Sumber: adm FEM IPB University

Berikut adalah besaran gaji Pegawai Kontrak Non-PNS di Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB University:

Tabel 1.3 Besaran Gaji Pegawai Kontrak Non-PNS FEM IPB University

PK	Pendidikan				
	SLTP	SLTA/D1	D3	S1	S2
0	Rp. 1.136.380	Rp.1.348.200	Rp.1.534.610	Rp.1.719.690	Rp.1.792.420
1					
2	Rp.1.172.150	Rp.1.369.410	Rp.1.582.910	Rp.1.773.800	Rp.1.848.840
3					
4	Rp.1.209.110	Rp.1.412.530	Rp.1.632.750	Rp.1.829.660	Rp.1.907.080
5					
6	Rp.1.247.190	Rp.1.457.050	Rp.1.684.200	Rp.1.887.340	Rp.1.967.140
7					
8	Rp.1.286.460	Rp.1.502.900	Rp.1.737.260	Rp.1.946.770	Rp.2.029.090
9					
10	Rp.1.326.990	Rp.1.550.290	Rp.1.791.930	Rp.2.008.090	Rp.2.093.000
11					
12	Rp.1.368.780	Rp.1.599.080	Rp.1.848.420	Rp.2.071.300	Rp.2.158.940
13					
14	Rp.1.411.830	Rp.1.649.480	Rp.1.906.590	Rp.2.136.540	Rp.2.226.910
15					
16	Rp.1.456.350	Rp.1.701.420	Rp.1.966.650	Rp.2.203.810	Rp.2.297.050

Sumber: SK Rektor Nomor 1/IT3/KP/2019

PK: Pengalaman Kerja di IPB tanpa putus

Motivasi kerja pegawai dapat timbul dari dalam diri dan dari luar individu, motivasi yang timbul dari diri, misalnya pegawai di Fakultas Ekonomi dan Manajemen (FEM) IPB University Bogor yang memiliki kedisiplinan waktu, inisiatif kerja dan kesadaran loyalitas. Sedangkan motivasi yang timbul dari luar, diantaranya adalah karakter pimpinan, kompensasi, dan rekan kerja dapat menumbuhkan semangat pegawai dalam bekerja.

Guna memperoleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja di FEM IPB University Bogor dan sebagai upaya untuk melakukan perbaikan di masa yang akan datang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Tendik Kontrak di FEM IPB University Bogor.**

1.2. Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

1. Insentif yang diberikan kepada pegawai belum seluruhnya merata.
2. Minimnya kompensasi gaji yang diberikan oleh perusahaan atau instansi.
3. Minimnya kenaikan evaluasi gaji setiap tahun.
4. Kurangnya dorongan motivasi dalam bekerja.
5. Kurangnya motivasi menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.
6. Kurangnya kerja sama antar sesama pegawai.
7. Produktivitas kerja pegawai menurun.
8. Kurangnya tingkat disiplin dalam bekerja.
9. Rendahnya kepuasan kinerja terhadap perusahaan.

1.3. Pembatasan Masalah

Dari hasil masalah yang ada di Fakultas Ekonomi dan Manajemen (FEM) IPB University Bogor menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan alasan tersebut, maka penulis membatasi penulisan pada pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja kerja

pegawai tendik kontrak di Fakultas Ekonomi dan Manajemen (FEM) IPB University Bogor.

1.4. Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang di atas, maka perumusan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah secara simultan motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja pegawai tendik kontrak di FEM IPB University Bogor?
2. Apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja pegawai tendik kontrak di FEM IPB University Bogor?
3. Apakah secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja pegawai tendik kontrak di FEM IPB University Bogor?
4. Apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja pegawai tendik kontrak di FEM IPB University Bogor?
5. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja pegawai tendik kontrak di FEM IPB University Bogor?

1.5. Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja pegawai tendik kontrak di Fakultas Ekonomi dan Manajemen (FEM) IPB University Bogor?
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja pegawai tendik kontrak di Fakultas Ekonomi dan Manajemen (FEM) IPB University Bogor?
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja pegawai tendik kontrak di Fakultas Ekonomi dan Manajemen FEM IPB University Bogor?

4. Untuk mengetahui apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja pegawai tendik kontrak di Fakultas Ekonomi dan Manajemen (FEM) IPB University Bogor?
5. Untuk mengetahui apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja pegawai tendik kontrak di Fakultas Ekonomi dan Manejemen (FEM) IPB University Bogor?

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang ada di penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini bisa memberikan gambaran mengenai pengaruh motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Manajemen (FEM) IPB University Bogor.
2. Sebagai saran untuk Fakultas Ekonomi dan Manajemen (FEM) IPB University Bogor untuk lebih memperhatikan motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga kinerja kerja pegawai bisa ditingkatkan
3. Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.
4. Dapat dijadikan sebagai salah satu referensi bagi pihak yang akan melanjutkan kajian lebih lanjut.

1.7. Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini di kelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan terori yang berupa pengertian dan definisi yang di ambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, devinisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan yang merupakan hasil akhir penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, informasi melalui internet dan rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini