

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kota Batam termasuk kota terbesar keempat di wilayah Sumatra setelah Medan, Palembang, dan Pekanbaru. Kota ini memiliki letak strategis sehingga menjadi pusat perindustrian, perdagangan, dan jalur internasional bagi negara-negara tetangga. Kota ini juga memiliki akses yang mudah sehingga digunakan sebagai tempat mengadu nasib bagi para pekerja dalam pulau maupun luar pulau. Kota ini memiliki daya saing yang kuat dengan negara tetangga. Hal ini dibuktikan dengan dua buah penghargaan yang diperoleh Wali kota Batam H.M Rudi pada tahun 2019 (*batamnews.co.id*). Penghargaan yang diperoleh merupakan Best Walikota Indonesia Inovation Award yang mampu disejajarkan dengan penghargaan wali kota lain yaitu Ridwan Kamil dan Tri Risma.

Perkembangan teknologi yang tidak bisa kita hindari membuat pengaruh yang besar terhadap kehidupan di masyarakat.

Pemerintah daerah beserta jajarannya juga mencari cara untuk melakukan inovasi-inovasi yang lebih baik untuk menunjang kehidupan masyarakat dan menghadirkan pemerintah di tengah-tengah masyarakat. Setiap pegawai dituntut berkerja secara prima dan menjadi pelayan publik yang sesuai dengan keinginan masyarakat. Hal ini dapat berupa media-media online ataupun melalui sosial media di kota tertentu. Dengan demikian, dapat menumbuhkan etos kerja, motivasi, dan semangat para pegawai dalam melakukan pelayanan terhadap publik. Nurmandi (2018) dalam penelitian yang berjudul "*To What Extent Is Social Media Used in City Government Policy Making?*" menyatakan bahwa sosial media memiliki dampak signifikan terhadap kehidupan sosial dan politik. Jurnal tersebut membandingkan tiga kota di Asia Tenggara yang berdampak pada penggunaan media sosial sebagai bentuk pembuatan kebijakan. Misalnya kota Bandung telah membuat sebuah prestasi dalam pemanfaatan media sosial sebagai pembuatan kebijakan pemerintah.

Kepemimpinan dan budaya organisasi tidak bisa ditutup dalam hal menunjang motivasi kerja pegawai. Dalam penelitian

sebelumnya pengaruh remunerasi disetiap perkembangan yang mampu memengaruhi motivasi kerja pegawai pemerintahan. Hasibuan (2007) menyatakan bahwa remunerasi dapat membantu seseorang untuk bekerja dengan baik dan mendorong prestasi pegawai. Pernyataan ini secara tidak langsung menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara remunerasi dengan motivasi kerja, hal ini menjadi pertimbangan dalam pemberian insentif kepada pegawai birokrasi. Penelitian yang dilakukan oleh Naylia Alawiya (2013) remunerasi disektor pemerintahan disetiap instansi masih belum diterapkan secara keseluruhan, instansi pemerintah menentukan penilaian dan kelas jabatan terhadap aparatur pemerintah masih memiliki bentuk yang beragam. Tatiek Nurhayati (2013) dalam jurnalnya melakukan penelitian remunerasi dilingkungan pemerintahan. Kesimpulannya adalah remunerasi memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja. Hal ini telah didukung oleh Zairin Harahap (2011) memiliki pandangan yang berbeda tentang remunerasi. Dalam penelitian ini, pemberian remunerasi tidak berdampak positif terhadap pelayanan yang diberikan. Menurut Zairin, remunerasi

hanya dipandang sebagai “hak legal” bagi aparatur negara sehingga membuat remunerasi tidak berjalan sempurna.

Pemberian imbalan juga sering disebut dengan kompensasi. Emmy Juli Ningrum (2013) menjelaskan bahwa adanya pengaruh tidak langsung dalam pemberian kompensasi kepada karyawan, sehingga penelitian ini berkesimpulan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja pada karyawan. Hal ini mendukung pernyataan Zairin yang berkesimpulan bahwa remunerasi pun tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja aparat negara. Anak Agung (2012) penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan terhadap pemberian kompensasi dengan meningkatnya motivasi kerja pegawai. Bentuk dari kompensasi ada dua jenis yaitu langsung dan tidak langsung. Kadarisman (2011) menyatakan bahwa pemberian kompensasi harus sesuai dan adil sesuai kebutuhan. Kadarisman juga mengatakan bahwa pemberian kompensasi tidak hanya sebatas dengan uang tetapi kompensasi dapat diterapkan dengan barang yang bernilai seperti gula, beras, teh dan sebagainya.

Penelitian mengenai remunerasi dan kompensasi sangat banyak dalam literatur yang telah dikaji sebelumnya, ada perbedaan yang mendasar dalam pengertian remunerasi dan kompensasi sebagaimana yang akan dijelaskan bahwa remunerasi disetiap penelitian banyak mengarah kepada lembaga atau institusi pemerintahan yang berdasarkan pada pembagian tunjangan kinerja, prestasi, dan kelas jabatan yang sesuai dengan peraturan menteri negara tentang pedoman evaluasi jabatan. Kompensasi dapat ditinjau dari berbagai lingkup dan study kasus, hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh John E. Core (1999) yang melakukan penelitian tentang pemberian kompensasi yang mempengaruhi perusahaan atau firma dan melihat bahwa pemberian kompensasi dari CEO swasta memberi pengaruh signifikan berbanding dengan pemberian kompensasi yang diterapkan oleh pemerintah. Aarti Iyer (2003) menjelaskan bahwa adanya keuntungan dan manfaat pada setiap pemberian kompensasi, penelitian ini berfokus terhadap kompensasi yang diberikan orang kulit putih terhadap ras-ras yang ada di Amerika, hal ini membentuk diskriminasi terkait pemberian kompensasi

pada lingkup rasial. Richard Disney (1998) mengemukakan tentang upah di Indonesia memiliki stratifikasi dari jenjang pendidikan sampai dengan gender, hal ini dikemukakan Richard dalam penelitian yang berjudul “*Does It Pay to Work in Public Sector ?*”.

Penelitian Ida Ayu (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan itu dipengaruhi oleh motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Remunerasi bukan sekedar indikator yang dapat dijalankan sendiri, bila tidak ada kemampuan kepemimpinan yang baik, remunerasi juga tidak efektif bila digunakan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai birokrat. Motivasi juga mempengaruhi bagaimana cara pelayan publik mampu memberikan pelayanan prima kepada setiap masyarakat, maka dibutuhkan pula peningkatan integritas dalam pelayanan publik, para pegawai harus mampu mengetahui nilai-nilai pemerintahan yang harus mereka pahami, Arin (2014) dalam artikelnya mengenai *Public Service Integrity Perception* menegaskan bagaimana indeks kepuasan masyarakat tersebut sangat berpengaruh terhadap kelangsungan pemerintahan dengan

mengetahui tiga buah indikator yaitu indeks kepuasan masyarakat, indeks persepsi korupsi, dan standarisasi. Kepuasan menjadi salah satu kunci dicapai oleh pemerintah daerah, beberapa daerah masih ada yang memiliki nilai kepuasan masyarakat cukup baik, dengan transparansi anggaran yang baik pula, Utami dan Arin (2016) melakukan penelitian terkait kepuasan masyarakat pada fasilitas kesehatan di Sleman, dan memiliki hasil bahwa fasilitas kesehatan di Sleman cukup baik. Latief (2016) melakukan penelitian terkait transparansi anggaran di daerah Bulukumba juga memiliki nilai cukup baik dari beberapa SKPD yang diteliti, seperti Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah dan Dinas Kesehatan. Rangkuman dari beberapa terkait kepuasan masyarakat ini menjadi bukti bahwa, penyedia layanan publik harus mampu memuaskan masyarakat untuk membangun rasa percaya pada masyarakat.

Penelitian ini lebih mencari hubungan antara kompensasi dengan peningkatan motivasi kerja, membandingkan dua dinas yang memiliki ruang lingkup berbeda satu sama lain. Penelitian

ini mengambil studi kasus Dinas Kominfo dan Inspektorat, Hal ini disebabkan karena dua buah organisasi pemerintah ini memiliki ruang lingkup kerja yang berbeda antara melakukan pengawasan dan sebagai penjalan amanat peraturan daerah. Jika berbicara tentang Inspektorat maka berhubungan dengan motivasi kerja para auditor utama dan auditor muda dalam meningkatkan kemampuan dibidang audit intern pemerintah Kota Batam. Perbandingan dilakukan dengan Dinas Kominfo yang memiliki pegawai handal dalam memanfaatkan teknologi untuk menerapkan peraturan-peraturan daerah di Kota Batam.

Dua dinas ini memiliki kemenarikan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dengan demikian, perlu dilakukan sebuah penelitian untuk membongkar kemenarikan motivasi kerja pegawai mereka. Apakah ada korelasi antara remunerasi dengan motivasi didua dinas terkait atau masing-masing dinas menghadapi masalah motivasi dengan cara mereka sendiri, atau ada indikator lain selain remunerasi. Dengan demikian, penelitian ini mencoba untuk menelaah studi kasus tersebut. Apakah seperti

budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang ternyata memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja birokrat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi, kompensasi, leadership, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah motivasi memediasi budaya organisasi, kompensasi, leadership, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dari penelitian ini yaitu mengetahui cara meningkatkan motivasi kerja di dua organisasi pemerintah antara Dinas Kominfo dengan Inspektorat di Kota Batam.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah mampu menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti untuk mendalami perbedaan dalam organisasi publik, terutama dalam bidang peningkatan motivasi kerja, oleh karena itu peneliti juga berharap bahwa penelitian ini mampu memberikan beberapa manfaat diantaranya yaitu :

- a. Secara akademik hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi bagi mahasiswa lainnya dan dapat memberikan pengembangan bagi kajian terhadap organisasi publik terutama dalam peningkatan motivasi kerja di Dinas Kominfo dan Dinas Pendidikan di Kota Batam
- b. Secara praktis dapat dijadikan bahan evaluasi pemerintah Kota Batam tentang organisasi publik dan motivasi kerja pegawai pemerintah di Kota Batam.