

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi yang dibentuk perusahaan adalah untuk mencapai tujuan bersama, namun tujuan yang baik dan efektif tentunya membutuhkan manajemen yang baik dan juga benar. Masalah dalam organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari manusia yang merupakan sumber daya yang harus dikelola seperti sumber – sumber daya yang lain. Manusia adalah sumber daya yang ada pada organisasi atau perusahaan selalu berpartisipasi dan berkontribusi sesuai bidang dan tugasnya masing-masing dan sesuai strategi yang ada pada perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Manusia yang merupakan sumber daya organisasi seringkali menjadi penyebab utama jika organisasi/perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuannya. Begitu banyak alasan yang dapat digunakan untuk menjustifikasi dalam upaya peningkatan sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan. Namun, bagaimanapun hal ini tidak dapat menjadikan pembenaran untuk melupakan usaha-usaha dalam pencapaian tingkat profesionalitas karyawan yang salah satunya dapat melalui manajemen sumber daya.

Jika Sumber daya manusia sudah menjadi komponen yang sangat penting dalam menjalankan roda organisasi karyawan akan merasa aman dan terjamin kesejahteraannya apabila seluruh kebutuhannya dapat terpenuhi, termasuk kebutuhan finansial yang diberikan dalam bentuk gaji insentif (remunerasasi) karyawan. Oleh sebab itu organisasi perlu melakukan perombakan dalam pemberian bonus/balasan yang hanya didasarkan pada jabatan/kedudukan serta pendidikannya, tanpa melihat dan mempertimbangkan proses kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan/instansi. Menurut (Mulyadi, 2001). Sistem pemberian remunerasi /sistem penggajian merupakan sistem pembayaran dan imbalan atas jasa yang diserahkan kepada pegawai. Terdapat sistem pembayaran yang diberikan dalam waktu sebulan sekali, dan tidak bergantung pada jumlah jam atau hari kerja atau sejumlah produk yang dihasilkan.

Pemberian remunerasi harus ditata ulang berdasarkan kinerja pegawai. Pada sistem penggajian (remunerasi) ini, pemerintah telah menjamin kepada setiap karyawan dengan memberikan kesejahteraan yang tinggi serta upaya pemeliharaan para karyawan, sehingga karyawan dapat merasa tercukupi dan dapat berfokus memberikan kontribusi kinerja yang optimal bagi perusahaan tersebut. Selain itu, pemberian remunerasi yang sesuai akan berdampak positif bagi peningkatan kinerja karyawan dan berdampak terhadap prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, dengan remunerasi yang proporsional dan kinerja pegawai yang baik akan menghasilkan prestasi-prestasi yang

membanggakan. Kesesuaian remunerasi juga akan berdampak terhadap motivasi kinerja karyawan.

Karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan dengan menunjukkan peningkatan kinerja, untuk memajukan perusahaan/instansi, sedangkan instansi/organisasi memberikan motivasi yang baik, memberikan kesempatan berkembang bagi karyawan, dan memberikan remunerasi. Remunerasi tersebut yaitu suatu imbalan/balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balasan dari ketercapaian kinerja/terget yang diberikan untuk mewujudkan tujuan organisasi maupun perusahaan. Pengertian ini membuktikan bahwa adanya remunerasi di dalam suatu organisasi/perusahaan tidak boleh dianggap remeh, karena terdapat keterkaitan dengan pencapaian tujuan suatu organisasi/perusahaan.

Maka dari itu, pendapat tersebut juga dapat digarisbawahi bahwa remunerasi adalah imbalan/bonus didalam kerja yang dapat berupa gaji, insentif, honorarium, bonus atas prestasi, pesangon, tunjangan tetap atau dana pensiun. Remunerasi(insentif) yang ada pada Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY adalah penataan kembali pemberian imbalan /bonus kerja yang didasarkan pada prestasi karyawan dengan maksud meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi (Mathis, R.L. & J.H Jackson, 2006). Bahwa Motivasi dapat mempengaruhi interaksi seseorang terhadap situasi tertentu yang sedang dihadapi. Oleh sebab itu perbedaan besar kecilnya motivasi dapat ditunjukkan oleh seseorang

ketika berhadapan dengan situasi tertentu, yang berbeda dengan seseorang yang memiliki situasi yang sama pula. Bahkan ketika berhadapan dengan situasi yang berbeda seseorang akan menunjukkan dorongan yang berlainan .

Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011) Motivasi bisa dikatakan sebagai pusat energi untuk menciptakan dorongan yg ada dalam diri. seseorang Motivasi menurut Herzberg dibagi menjadi dua bagian, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Hasibuan, S.P Malayu, 2005).

Motivasi intrinsik yaitu daya dorong yang muncul dari dalam diri seseorang yang diakibatkan oleh dorongan untuk meningkatkan prestasi seseorang. Motivasi adalah dorongan untuk berbuat sesuatu yang lebih baik dari sesuatu yang pernah didapatkan sebelumnya atau yang pernah didapatkan oranglain. Motivasi karyawan yang baik didalam bekerja akan berdampak positif bagi individu maupun bagi organisasi. Motivasi karyawan yang tinggi dapat dilihat dari sikap positif yang dilakukan karyawan terhadap organisasi. Manajemen organisasi wajib menunjukkan jalan terbaik dengan memperhatikan karyawan agar mendapatkan keefektifan dalam bekerja..

Motivasi ekstrinsik yaitu dorongan yang datang dari luar, contoh dorongan yang diberikan organisasi kepada karyawan adalah pemberian

remunerasi/kompensasi. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memberikan kontribusi yang baik pula terhadap organisasi/perusahaan sehingga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dapat dilihat dari unsur sumberdayanya, oleh sebab itu perusahaan harus memberikan balas jasa atau insentif kepada karyawan/pegawai yang sesuai dengan keadaannya. Ketika perusahaan menginginkan karyawan bersemangat bekerja maka harus memperlakukan karyawan dengan baik.. Pemimpin/atasan organisasi diharapkan dapat memperhatikan karyawan dengan sebaik-baiknya dan memandang mereka seperti seseorang yang mempunyai materi ataupun non materi. Selain itu, pemimpin harus berusaha untuk memenuhi kebutuhan karyawannya agar dapat bekerja sesuai tanggung jawab dan sesuai dengan penetapan tujuan perusahaan.

Dalam organisasi/perusahaan, peranan sumberdaya manusia sangatlah strategis dan sangat menentukan bagi perusahaan atau instansi.. Di samping menjadi pengelola, SDM juga memiliki peran sebagai penentu kesuksesan organisasi/perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Jika tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal, maka organisasi perlu memperhatikan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Peningkatan kinerja menjadi fokus bagi manajemen SDM. Kinerja karyawan sudah tidak dapat diabaikan begitu saja oleh perusahaan. Beberapa dorongan yang dilakukan manajemen berupa dukungan sumber daya seperti, pemberian alat untuk pencapaian tujuan yang ingin raih dalam pendampingan, pelatihan serta pengembangan sehingga memudahkan dalam melakukan penilaian kinerja obyektif.. ”Kinerja adalah

hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan” (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011).

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Secara umum adalah faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi kinerja. Dalam bekerja, pegawai/karyawan dipengaruhi oleh kondisi lingkungan fisik. Selain itu, faktor lingkungan non fisik juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan fisik. Pada penelitian ini pembahasan fokus terhadap lingkungan nonfisik, yaitu kondisi secara jelas ada pada sistem pengelolaan perusahaan. ”Kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai motivasi yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, dan adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan” (Prawirosentono, suyadi, 2004).

Aktifitas perikanan merupakan kegiatan seseorang maupun kelompok yang melakukan pengelolaan dan pemanfaatan sumberdaya perairan. Sumberdaya perairan dapat berupa ikan, amfibi, dan juga berbagai macam avertebrata yang hidup di perairan. Sistem usha/bisnis perikanan di Indonesia yang ditulis dalam UU RI No. 31/2004 yang kemudian diperbarui/diubah menjadi UU RI No. 45/2009. Sehingga usaha agribisnis dan komoditi di indonesia dapat dikatakan usaha yang tergolong besar..

Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan dinas yang mengurus atau mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan mengenai urusan pemerintahan daerah di bidang perikanan dan laut yang ada di D.I.Yogyakarta.

Begitu besarnya peranan pegawai kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY untuk melakukan pencapaian tujuan, sehingga pemerintah perlu memotivasi mereka dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan remunerasi. Namun remunerasi (insentif) yang ada di kantor Dinas kurang memberikan pengaruh kepada motivasi yang dapat dilihat dari tidak maksimalnya kinerja pegawai dalam upaya pencapaian tujuan.

Fenomena pada Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY yang didapatkan dengan metode observasi langsung adalah bahwa remunerasi yang diberikan dalam bentuk insentif kepada pegawai yang berprestasi berdampak pada pegawai yang mempunyai keahlian dibawah rata-rata karena belum pernah mendapatkan remunerasi insentif dari Kantor DKP DIY. Karena remunerasi (insentif) yang diberikan bersifat individual membuat pegawai Dinas Kelautan lebih cenderung bekerja secara individu, sehingga berdampak negatif munculnya konflik antar pegawai yang berakibat pada kurang efektifnya pekerjaan dinas tersebut.

Fenomena pada Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan DIY diatas dapat diperjelas dengan penurunan motivasi karyawan dan berakibat pada kinerja pegawai dalam melakukan pencapaian tujuan. Terdapat beberapa karyawan kurang termotivasi untu bekerja sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga terdapat beberapa pegawai yang memilih membantu bidang lain daripada mementingkan bidangnya sendiri. Selain itu kurangnya motivasi juga berdampak pada pegawai yang tergabung dalam satu bidang tidak memiliki perencanaan program, sehingga karyawan tidak dapat bekerja

dengan maksimal dan memiliki beban yang berbeda dengan bidang lain. Selanjutnya masih terdapat konflik antar karyawan yang tidak saling menyukai satu sama lain dalam lingkup kantor, sehingga pegawai kurang nyaman ketika harus bekerjasama dalam kinerja.

Motivasi yang muncul dari diri seseorang merupakan dorongan internal yang dianggap mampu meningkatkan kinerja, dan faktor eksternal yang berupa pemberian remunerasi/kompensasi. Melihat dari hal ini maka remunerasi dapat menjadipendorong secara langsung atau pendorong tidak langsung untuk meningkatkan produktifitas pegawai, agar dengan memperhatikan dan jug memaksimalkan sumber daya diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja pegawai.. tujuan pemberian motivasi tentunya dapat memberikan semangat , membuat pegawai bekerja dengan giat, dan sesuai dengan tanggung jawab yang sdah diberikan perusahaan maupun organisasi. Selain motivasi, pemberian remunerasi juga sangat penting bagi perusahaan/organisasi untuk meningkatkan kinerja karena melihat dari beberapa pegawai yang mempunyai kebutuhan sehari-hari yang berbeda.

Pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan didukung oleh adanya penelitian yang dilakukan oleh Sugeng Boedianto dengan judul “pengaruh pemberian remunerasi terhadap kinerja pegawai lembaga pemasyarakatan kelas iia anak Blitar” tahun 2012. Penelitian ini juga dilakukan oleh M. Arief Santoso, Nasir Azis, Nurdasila Darsono dengan judul “Analisis Kedisiplinan Dan Gaya Kepemimpinan Serta Remunerasi Terhadap

Kinerja Anggota Polri Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi Polres Aceh Barat” tahun 2015.

Namun demikian masih terdapat kesimpangsiuran hasil antara remunerasi terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Risni Fitria, Adam Idris, Aji Ratna Kusuma (2014) yang berjudul Pengaruh Remunerasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel remunerasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda.

Selain itu penelitian yang merupakan kesimpangsiuran hasil antara remunerasi terhadap motivasi kerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Wildan Avian Pratama, Arik Prasetya 2017 yang berjudul Pengaruh Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Perguruan Tinggi, hasil dari penelitian ini adalah bahwa sistem remunerasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap motivasi kerja dosen di dalam universitas.

Penelitian ini mereplikasi penelitian yang dilakukan oleh Febyana Listya Sitinjak, Suprayitno, Lamidi (2016) yang meneliti tentang Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Survei pada Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Surakarta).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah remunerasi berpengaruh terhadap motivasi kerja?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah remunerasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah motivasi kerja dapat memediasi remunerasi terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh remunerasi kerja terhadap motivasi kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja yang memediasi remunerasi terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian adalah :

1. Bagi peneliti, sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana di fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Bagi instansi pengambil kebijakan, diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan landasan dalam menentukan keputusan atau kebijakan dalam pemberian remunerasi.

3. Bagi peneliti lain, yaitu dapat menjadikan penelitian ini sebagai salah satu acuan tambahan referensi bagi pembaca yang ingin mengetahui hasil dari penelitian ini, serta pembaca juga dapat meneliti lebih lanjut mengenai penelitian yang serupa menggunakan referensi.