

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pentingnya motivasi dalam bekerja membuat kita perlu memahami tentang motivasi secara mendalam. Menurut Terry dan Rue dalam Suharto dan Cahyono (2005), motivasi adalah “...*getting a person to exert a high degree of effort...*” yang artinya adalah “motivasi membuat seseorang bekerja untuk lebih berprestasi”. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer/pimpinan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Hasil riset menunjukkan hanya 8% karyawan di Indonesia yang benar-benar memiliki level engagement yang tinggi, komitmen dan motivasi yang kuat dengan pekerjaannya. Sisanya atau 92% hanya melakukan pekerjaannya dengan begitu-begitu saja: berangkat, tugas, selesai, pulang lalu terima gaji di akhir bulan.

Motivasi sangat penting artinya bagi Perusahaan/Instansi Pemerintah, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan Perusahaan/Instansi Pemerintah dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang karyawan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar karyawan dapat bekerja dengan giat dan dapat memberikan kepuasan kerja.

Motivasi kerja pegawai mempengaruhi prestasi atau produktivitas kerjanya, pegawai harus menyadari tujuan organisasi menerimanya dan pegawai harus pula mampu mengetahui harapan organisasi menerimanya sebagai pegawai dalam organisasi. Organisasi mengharapkan agar pegawai bekerja dengan giat, mematuhi peraturan yang ada, berdisiplin serta menghasilkan prestasi kerja yang baik, karena dengan itu semua organisasi dapat

mencapai tujuannya. Menyatukan kepentingan pegawai dengan kepentingan organisasi menjadi hal yang penting untuk diperhatikan karena menciptakan kerjasama yang serasi saling menguntungkan dan memberikan kepuasan kepada masing-masing pihak. Tujuan organisasi seyogianya mempertimbangkan keseimbangan antara tujuan organisasi dan tujuan individu pegawai, sehingga akan terwujud suasana kerja yang termotivasi karena tujuan masing-masing pihak telah terwakilkan.

Kim (2006) berdasarkan penelitian Perry dan Wise (1990) mengidentifikasi tiga dasar motivasi pelayanan publik: rasional, berbasis norma, dan afektif. Motif rasional didasarkan pada utilitas maksimisasi individu, motif berbasis norma didasarkan pada keinginan yang baik dan selanjutnya motif *afektif* yang baik didasarkan pada emosi manusia. Berbagai basis norma, dan motif *afektif* rasional tampaknya terutama yang terkait dengan pelayanan publik. motif rasional partisipasi dalam proses perumusan kebijakan, komitmen terhadap program publik karena identifikasi pribadi, dan advokasi atau minat khusus swasta. Norma berbasis motif adalah keinginan untuk melayani kepentingan publik, kesetiaan kepada tugas dan ke pemerintah secara keseluruhan, dan keadilan sosial. motif afektif adalah komitmen terhadap program dari sebuah keyakinan yang asli tentang pentingnya sosial, dan patriotisme kebijakan.

Faktor demografi seperti usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung dengan tingkat motivasi kerja pegawai. Usia yang dimaksudkan disini adalah jumlah tahun hidup karyawan sejak lahir sampai ulang tahun terakhir yang dihitung berdasarkan tahun. Usia secara langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh terhadap motivasi pegawai. Pegawai baik PNS maupun pegawai swasta dengan rentang usia yang berbeda secara umum memiliki motivasi yang berbeda juga dalam bekerja. Pegawai dengan rentang usia yang masih muda secara umum memiliki semangat tinggi dan ide-ide yang *brilliant* jika dibandingkan dengan pegawai yang sudah lama berada dalam

lingkup pekerjaan tersebut. Bertolak belakang dengan hal di atas biasanya motivasi kerja meningkat sejalan dengan peningkatan usia karyawan. Wexley (1977), mengemukakan bahwa pekerja usia 20-30 tahun mempunyai motivasi kerja relatif lebih rendah dibandingkan pekerja yang lebih tua, karena pekerja lebih muda belum berpijak pada realitas, sehingga seringkali mengalami kekecewaan dalam bekerja. Hal ini menyebabkan rendahnya motivasi kerja. Menurut Siagian (1995), semakin lanjut usia seseorang semakin meningkat pula kedewasaan teknisnya, demikian pula psikologis serta menunjukkan kematangan jiwa. Usia yang semakin meningkat akan meningkat pula kebijaksanaan, kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan, berpikir rasional, mengendalikan emosi, dan bertoleransi terhadap pandangan orang lain, sehingga berpengaruh terhadap peningkatan motivasinya.

Perbedaan jenis kelamin dapat berdampak terhadap perbedaan motivasi kerja karyawan. Shye (1991, dalam Ilyas, 1999) mengemukakan bahwa tidak terdapat perbedaan produktivitas kerja antara karyawan wanita dan karyawan pria. Tetapi secara umum pegawai wanita biasanya memiliki ketelitian yang lebih tinggi dibanding pegawai pria. Hal ini belum bisa dijadikan patokan. Oleh karena itu, maka faktor usia dan jenis kelamin menjadi variabel yang akan di uji dalam penelitian ini dalam hubungannya dengan motivasi kerja pegawai di lingkungan Kanwil Kemenag Prop. Sumbar.

Pekerja yang mempunyai latar belakang pendidikan tinggi akan memiliki motivasi kerja yang berbeda dengan pendidikan yang lebih rendah. Menurut Siagian (1995) latar belakang pendidikan mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Karyawan yang berpendidikan tinggi motivasinya akan lebih baik karena telah memiliki pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan rendah. Karyawan dengan pendidikan lebih tinggi diharapkan dapat memberikan sumbangsih berupa saran-saran yang bermanfaat terhadap organisasi dalam upaya meningkatkan motivasi karyawan. Hal serupa dikemukakan oleh Notoadmodjo (1993) bahwa melalui pendidikan seseorang dapat

meningkatkan kematangan intelektual sehingga dapat membuat keputusan dalam bertindak. Simanjuntak (1985) mengatakan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang akan semakin tinggi produktivitas kerjanya. Tingkat pendidikan seseorang secara umum akan sangat mempengaruhi pola pikir seseorang dalam bekerja dan menyelesaikan berbagai permasalahan. Diharapkan semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka motivasinya dalam bekerja semakin tinggi dan semakin professional. Sehingga akan berpengaruh terhadap semakin baiknya kualitas pelayanan terhadap masyarakat. Faktor ini lah yang mendasari penulis menjadikan tingkat pendidikan sebagai salah satu variabel yang di uji dalam penelitian ini.

Selain faktor demografi, faktor kompensasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Pemberian kompensasi harus dikelola dengan baik dan benar agar pemberian kompensasi dapat memberikan kepuasan. Untuk mencapai kepuasan pemberian kompensasi harus didasarkan pada asas adil dan layak sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang baik, motivasi tinggi, dan kinerja karyawan yang meningkat. Menurut Gary Dessler (2007) "*Compensation of employees is any form of payment or reward given to employees and arising from their employment*". Kompensasi merupakan suatu biaya yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai salah satu alat untuk memotivasi karyawan dengan harapan perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya.

Kompensasi ini mencakup tiga komponen yaitu: (a) *direct financial payment*, seperti gaji, upah, *insentif*, bonus, dan komisi; (b) *indirect payment*, yaitu dalam bentuk tunjangan-tunjangan misalnya asuransi kesehatan, tunjangan keluarga, cuti kerja, program rekreasi, pensiun, koperasi simpan pinjam, transport dan sebagainya; dan (c) imbalan *nonfinansial*, yaitu hal-hal yang sulit untuk dikuantifikasi seperti jam kerja yang lebih fleksibel, tugas atau pekerjaan yang menantang, dan fasilitas kantor yang bergengsi.

Pemberian kompensasi bagi karyawan harus dilakukan sebaik mungkin, karena pemberian kompensasi yang tidak menarik kepada karyawan akan menimbulkan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat menyebabkan terganggunya proses pencapaian tujuan dalam perusahaan. Tetapi akan berbeda jika kompensasi diberikan dengan menarik, maka setiap karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk lebih giat lagi menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan mereka sehingga target-target yang ditetapkan oleh perusahaan dalam rangka tujuan perusahaan dapat terealisasi dengan optimal. Dengan dilaksanakannya pemberian kompensasi yang tepat kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan tersebut. Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diharapkan pegawai dalam bekerja. Kompensasi yang baik dan bisa memberi tingkat kesejahteraan yang tinggi terhadap para pekerja akan berpengaruh terhadap motivasi para pegawai. Apakah pengaruh kompensasi ini akan signifikan atau tidak terhadap peningkatan motivasi, merupakan alasan penulis memasukkan faktor kompensasi sebagai salah satu variabel penelitian ini.

Dalam konteks Organisasi dengan tingkat persaingan yang rendah, pegawai negeri sipil (PNS) sering diidentikkan dengan budaya kerja santai, tidak efektif dan tidak efisien. Budaya kerja seperti ini menjadikan para pegawai mengalami *demotivasi* atau penurunan daya saing karena adanya faktor “keamanan” dalam bekerja. Para pegawai/ PNS tidak memiliki tuntutan yang tinggi untuk bersaing di antara sesama pegawai. Sehingga para pegawai/PNS terkesan bekerja seadanya dan tidak memiliki motivasi yang tinggi untuk menghasilkan sesuatu serta membuat perubahan terhadap organisasi/instansi pemerintah dimana mereka bekerja. Begitu juga halnya yang terjadi pada pegawai kantor wilayah kementerian agama provinsi sumatera barat, dimana para pegawai memiliki daya saing yang rendah dalam bekerja sehingga perlu diperhatikan faktor penyebab demotivasi tersebut.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat sebagai salah satu instansi publik yang bertugas melayani kepentingan umum mengharapkan semua pegawai yang berada dilingkungannya memiliki kemampuan kerja dan motivasi kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, memenuhi aspirasi masyarakat, serta terbebas dari kolusi, korupsi dan nepotisme (KKN). Tantangan tersebut merupakan hal yang beralasan, mengingat secara langsung masyarakat menginginkan agar pegawai Kantor Wilayah Kementerian agama Provinsi Sumatera Barat dapat menjalankan tugas-tugasnya dan bekerja secara optimal yang pada akhirnya dapat memberikan pelayanan yang terbaik terhadap masyarakat. Agar tercipta kinerja yang baik pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat maka diperlukan pegawai dengan kemampuan kerja yang terlatih dan memiliki keterampilan yang diharapkan dapat memberikan nilai tambah dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik tanpa mengalami suatu kendala yang berarti.

Untuk terciptanya pegawai yang terlatih dan terampil pada Kantor Wilayah Kementerian agama Provinsi Sumatera Barat, maka diperlukan usaha-usaha pengembangan baik secara individual maupun secara kedinasan dengan menggunakan materi pelatihan dan metode yang tepat. Peningkatan motivasi kerja pegawai dengan berbagai cara baik yang langsung dan tidak langsung diperlukan setiap saat, baik untuk pegawai yang baru maupun untuk pegawai yang lama. Pegawai yang baru membutuhkan motivasi kerja sebelum melaksanakan kewajibannya. Sedangkan pegawai lama membutuhkan tambahan motivasi agar tetap konsisten dan termotivasi untuk memenuhi tuntutan baru dan tugasnya yang selalu berkembang sehingga tujuan dan sasaran organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana faktor usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan kompensasi mempengaruhi motivasi kerja karyawan Kantor Wilayah Kementerian agama Provinsi Sumatera Barat, dengan Judul : "PENGARUH FAKTOR DEMOGRAFI DAN

KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI SUMATERA BARAT”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan kepada latar belakang masalah maka diajukan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh faktor Demografi (Usia, Jenis kelamin dan tingkat pendidikan) terhadap tingkat motivasi kerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat ?
2. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap tingkat motivasi kerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menentukan bagaimana faktor Demografi (Usia, Jenis Kelamin dan Tingkat pendidikan) mempengaruhi motivasi kerja pegawai Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Sumatera Barat.
2. Menentukan bagaimana faktor kompensasi/pendapatan mempengaruhi motivasi kerja pegawai Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Sumatera Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai bahan masukan bagi unsur pimpinan dan pegawai Kantor wilayah Kementrian Agama Prov. Sumatera Barat dalam mengelola dan menangani motivasi kerja pegawai guna meningkatkan prestasi kerja para pegawai.

2. Sebagai penambah wawasan bagi peneliti dan melatih diri berpikir secara ilmiah pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan motivasi kerja pegawai.
3. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang memfokuskan studi penelitian ini pada masa yang akan datang.

1.5 Ruang Lingkup Pembahasan

Untuk mempermudah masalah yang akan dibahas dan mempermudah dalam pengumpulan data, maka perlu adanya pembatasan masalah. Adapun pembatasan masalah ini adalah:

1. Sesuai dengan judul yang diajukan, penelitian ini hanya membahas tentang faktor usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, kompensasi dan motivasi kerja.
2. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Kantor Wilayah Kementerian agama Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2017. Karyawan yang dijadikan sampel penelitian adalah semua karyawan Kantor Wilayah Kementerian agama Provinsi Sumatera Barat.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup pembahasan, sistematika penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan diuraikan teori tentang usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, kompensasi, motivasi kerja dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang metode penelitian, penentuan obyek penelitian yang terdiri atas populasi, sampel, metode pengumpulan data atau sumber data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang organisasi Kantor Wilayah Kementerian Agama Prov. Sumatera Barat, penyajian data, analisis data, pengujian hipotesis, pembahasan hasil analisis.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berupa kesimpulan dan saran-saran.

