BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan dapat beroperasi dengan baik apabila mampu mengkombinasikan antara sumber daya yang ada, dengan demikian Perusahaan dapat menghasilkan barang dan jasa yang dapat di pasarkan, sumber daya tersebut dapat berupa manusia, modal, dan mesin, yang di miliki dan di jalankan oleh sebuah perusahaan maka perusahaan itu akan mudah untuk mencapai tujuannya, dalam kaitannya sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan.

Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuanya, sumber daya merupakan sumber energy, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Untuk dapat memberikan tenaga yang professional, kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya pemberian motivasi dan kompensasi.

Dalam penelitian ini, variabel yang diambil adalah motivasi dan

kompensasi. Motivasi kerja merupakan suatu hal yang penting yang sering disinggung oleh pimpinan organisasi, baik secara terbuka maupun terselubung, karena: "Job motivation will be able to influence employees' support for organisational change pursued by a firm" (Vithessonthi & Schwaninger, 2008) dalam Muhammad Busro (2018:49). McClelland and Boyatzis (2004) dalam Muhammad Busro (2018:49) menjelaskan, bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu. Robbins dan Judge (2008: 221) dalam Muhammad Busro (2018:49), mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Lijan Poltak Sinambela (2016:216) menyatakan kompensasi adalah total dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka. Tujuan keseluruhan dari pemberian kompensasi untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai agar memberikan tenaga,dan pikiran yang terbaik bagi organiasi. Komponen dari program kompensasi total adalah kumulatif dari kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari gaji yang seseorang menerima dalam bentuk kompensasi, gaji, komisi dan bonus, ditambah dengan kompensasi finansial tidak langsung (manfaat) terdiri dari semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung. Bentuk kompensasi yang mencakup berbagai macam penghargaan biasanya diterima secara langsung dan tidak langsung oleh pegawai. Misalnya, kompensasi non finansial biasanya diterima pegawai melalui kepuasan kerja bahwa seseorang menerima dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik di mana seseorang bekerja. Aspek kompensasi non finansial melibatkan kedua faktor psikologis dan

fisik dalam lingkungan organisasi bekerja. Biasanya, suatu organisasi tidaklah mungkin menyediakan paket kompensasi yang sempurna, mengingat nilai kompensasi yang diberikan tetap sifatnya relatif. Artinya, bagi seorang pegawai bahwa kompensasi yang diterima sudah sangat memadai dan mampu mencukupi semua kebutuhannya, tetapi bagi orang lain dengan nilai yang sama masih sangat rendah dan tidak mampu memotivasinya.

Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja. Pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya, bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, melainkan tujuan lain yang ingin diraihnya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkannya. Keberhasilan dalam menetapkan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Untuk tetap kompetitif, organisasi terus meningkatkan kinerja pegawai yang secara signifikan akan mempengaruhi pencapaian tujuan utama organisasi.

Tabel 1.1

Data pemberian penghargaan pegawai terbaik

KPPBC TMP B Gresik tiap bulan

Tahun 2020 dan 2021

Tahun 2020	Nama	Tahun 2021	Nama	
	Pegawai		Pegawai	
Januari	-	-		
Februari	Sumartini	-		
Maret	Zainuddin	Zainuddin Maret		
April	Giar Rivantyo	-		
Mei	Danang Kusbandrianto Mei		-	
Juni	Achmad Syamsuddin	nsuddin Juni		
Juli	Doni Habiburrahman Juli		-	
Agustus	Miftachul Afkar	Agustus	-	
September	Pandu Tri Kurniawan September		-	
Oktober	Rekza Restu Putra Oktober		-	
November	Muhammad Ulil Albab	November	November -	
Desember	Sigit Prasetya	Desember -		

Sumber: Unit Kepegawaian KPPBC TMP B Gresik

Dari data Unit Kepegawaian KPPBC Gresik, pemberian penghargaan kepada pegawai yang memiliki kinerja terbaik di setiap bulan pada tahun 2020 mulai dilakukan, penghargaan *Best Employee of the Month* berupa Sertifikat dari Kepala KPPBC Gresik, serta hadiah berupa usulan Pendidikan dan Pelatihan pegawai, dan atau pengusulan pemindahan pegawai tersebut ke tempat kerja yang lebih dekat dengan *homebase* -nya. Namun hal yang sama tidak dilakukan di masa

sekarang (tahun 2021), padahal penghargaan tersebut adalah sebagai salah satu pemacu pegawai agar bisa termotivasi untuk bekerja lebih semangat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bendahara KPPBC Gresik terindikasi terjadi masalah didalam pemberian kompensasi, yang mana pegawai tidak mendapatkan kompensasi apabila pegawai dituntut kerja melebihi jam pulang kantor. Hal ini membuat pegawai menjadi demotivasi (tidak merasakan adanya gairah dalam diri untuk mencapai sesuatu) untuk menyelesaikan pekerjaan yang memiliki waktu pengerjaan melebihi jam pulang kantor yang ditentukan. Hal tersebut juga tidak sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 119/PMK. 02/2020 tentang Standar Biaya Masukan Tahun 2021, lampiran I nomor 24.

Keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu akan dapat mengarahkan penetapan kinerja organisasi. Tidak mudah mempersiapkan dan melaksanakan pengukuran yang dapat memberikan hasil yang optimal, mengingat banyak hal yang diperlukan dan dipersiapkan dengan teliti. Penilaian kinerja dititikberatkan pada suatu proses pengukuran yang memberi perhatian pada teknik-teknik penilaian (Rivai dan Basri, 2005) dalam Lijan Poltak Sinambela (2016:478). Penggunaan teknik-teknik penilaian kinerja akan menjadi efektif jika penilaian memerhatikan validitas dan reliabilitas teknik penilaian.

Di Instansi Direktorat Jenderal Bea dan Cukai untuk menentukan Nilai Kinerja Pegawai (NKP) dan Nilai Kinerja Organisasi (NKO) dilakukan sesuai Peraturan Menteri Keuangan nomor 467/KMK.01/2014 halaman 86, menggunakan rumus :

NKP = (CKP Tahunan x 70%) + (NP Tahunan x 30%)

CKP = Capaian Kinerja Pegawai

NP = Nilai Perilaku

NKO = (Capaian Kinerja Organisasi x 100%)

Data Nilai Kinerja Pegawai dan Nilai Kinerja Organisasi KPPBC Gresik tahun 2019 dan 2020 dapat dilihat pada table-tabel berikut :

Tabel 1.2

Data Nilai Kinerja Pegawai KPPBC TMP B Gresik
Tahun 2019 dan 2020

Nama Pegawai	Capaian Kinerja Pegawai		Nilai Perilaku Pegawai		Nilai Kinerja Pegawai	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Eva Rusdiana Dewi	106.43	114.07	94.6	92.95	108.57	107.73
Hendry M.Y.	102.22	103.33	93.7	95	105.28	101.05
Heri Mei Budi Santoso	102.22	103.33	93.6	92.49	105.24	100.08
Kevin Nicodemus Manurung	109.15	111.58	96.3	95	111.07	106.76
Lidya Dinny Utari	113.97	112.44	94.6	94.08	113.84	106.93
Mochammad Fauzy	110.68	110.06	97.9	95	112.73	105.81
Slamet Agus Susanto	100	103.33	94.2	92.2	103.92	99.99
Winaning Suminar Putri	111.06	116.08	95.3	94.55	112.05	109.62

Sumber: Keputusan Kepala KPPBC TMP B Gresik Nomor KEP-61/WBC.11/KPP.MP.04/2020 dan KEP-22/WBC.11/KPP.MP.04/2021

Tabel 1.3 Data Nilai Kinerja Organisasi KPPBC TMP B Gresik Tahun 2019 dan 2020

Tahun	Capaian Kinerja Organisasi	Nilai Kinerja Organisasi		
2019	113.68	113.68		
2020	111.74	111.74		

Sumber: Keputusan Kepala KPPBC TMP B Gresik Nomor KEP-63/WBC.11/KPP.MP.04/2020 dan KEP-21/WBC.11/KPP.MP. 04/2021

Dari data yang didapat dari Unit Kepatuhan Internal KPPBC Gresik yang mempunyai tugas melakukan penilaian kinerja pegawai dan organisasi terdapat beberapa pegawai yang mengalami penurunan Nilai Kinerja di tahun 2020. Demotivasi pegawai dalam bekerja berdampak juga kepada perolehan Nilai Kinerja Kantor.

Berdasarkan alur penulis, tersebut bahwa motivasi dan kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, sedangkan motivasi kerja karyawan perlu di bangkitkan agar karyawan dapat melakukan kinerja yang baik. Sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi dapat melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik. Apabila motivasi kerja karyawan bisa di bangun, maka karyawan dapat memiliki kinerja yang lebih baik di dalam organisasi atau perusahaan.

Atas dasar uraian - uraian di atas penyusun tertarik untuk mengadakan penelitian dalam rangka menyusun skripsi yang berjudul: PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA PABEAN B GRESIK.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang di kemukakanan dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan di bahas:

- 1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Gresik?
- 2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Gresik?
- 3. Apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Agar penelitian menjadi lebih terfokus, maka perlu di kemukakan tentang tujuan penelitian. Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah

 Untuk mengetahui motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Gresik.

- Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Gresik.
- Untuk mengetahui motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang di harapkan dari penelitian ini ada 2 kegunaannya yaitu;

1.4.1 Manfaat Teoritis

Sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman bagi penulis, sekaligus bisa menjadi bahan acuan pada pihak lain yang melakukan penelitian lanjutan pada objek yang sama.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat berguna, terutama bagi Sub bagian umum (kepegawaian) dan Unit Kepatuhan Internal KPPBC Gresik yang mempunyai tugas dan fungsi dalam mengatur sumber daya dan kinerja pegawai.