

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan tempat atau alat dilaksanakannya berbagai kegiatan dari orang-orang yang memberikan sumbangan usahanya, saling bekerjasama, terjalin kewenangan, koordinasi dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama. Beberapa nama diantaranya dapat disebutkan, misalnya organisasi-organisasi pemerintahan, agama, sosial, politik, industri, pendidikan, dan sebagainya. Setiap organisasi tentu memiliki tujuan yang hendak dicapai. Sehingga penentuan tujuan organisasi sangatlah penting untuk menentukan arah kegiatan organisasi. Penentuan tujuan organisasi perlu dirumuskan bersama seluruh sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi.

Pencapaian tujuan organisasi ini tentu perlu memanfaatkan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi, khususnya sumber daya manusia yang memiliki tugas, wewenang dan tanggungjawab yang dijalankannya. Keberadaan sumber daya manusia merupakan unsur vital yang senantiasa ada di dalam setiap organisasi. Pelaksanaan suatu pekerjaan akan berjalan dengan baik atau tidak sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Dikarenakan organisasi sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusianya, maka pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting. Sebab, sumber daya manusia yang kemudian akan bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan organisasi.

Begitu pula halnya dengan Sekretariat DPRD sebagai salah satu organisasi publik yang pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh besarnya kontribusi sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi. Kedudukan Sekretariat DPRD yang dijelaskan di Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 10 tahun 2007 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Sekretariat Daerah Kota Bandung dan Sekretariat DPRD Kota Bandung. Berdasarkan pasal 4 dijelaskan bahwa Sekretariat DPRD merupakan unsur pelayanan terhadap DPRD yang dipimpin oleh seorang sekretaris dewan yang secara teknis operasional berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggungjawab kepada walikota melalui Sekretaris Daerah. Sekretariat DPRD mempunyai tugas pokok menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan serta mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD.

Sekretariat DPRD sebagai salah satu organisasi publik yang didalamnya terdapat berbagai macam kepentingan, baik kepentingan organisasi, kepentingan masyarakat maupun kepentingan individu yang harus segera terpenuhi. Berkaitan dengan kepentingan pegawai sebagai kepentingan individu perlu diperhatikan, sehingga untuk mengakomodasi kepentingan tersebut Sekretaris DPRD Kota Bandung khususnya pada Kepala Bagian Humas dan Protokol perlu menyelenggarakan kompensasi yang diharapkan mampu mendorong prestasi kerja pegawai.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawainya sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah diberikan. Pegawai mengharapkan adanya sistem balas jasa yang layak dan adil sesuai dengan

pekerjaan yang dilakukan untuk organisasi. Keberadaan kompensasi dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan, sebab kompensasi merupakan salah satu cara untuk mempertahankan keberadaan sumber daya manusia yang kompetitif. Sehingga melalui kompensasi dapat mendorong pegawai prestasi kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi dengan melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu. Hal ini dipertegas dengan pernyataan Saydam (1995:242), bahwa “Pemberian kompensasi yang tidak memadai akan meresahkan para pegawai, akan menurunkan gairah kerja, sehingga prestasi kerja akan merosot”.

Secara umum kompensasi terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung serta kompensasi non finansial. Kompensasi non finansial dapat berupa pujian, menghargai diri sendiri dan pengakuan. Bagian Humas dan Protokol Sekretariat DPRD merupakan lembaga pemerintahan yang pegawainya merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sudah diatur dalam perundang-undangan. Sehingga kecil kemungkinan Bagian Humas dan Protokol Sekretariat DPRD untuk mengembangkan kompensasi finansial, sedangkan kompensasi non finansial masih memungkinkan untuk dikembangkan agar dapat mendorong prestasi kerja pegawai. Sehingga peneliti lebih memfokuskan pada kompensasi non finansial.

Keberadaan kompensasi non finansial di Bagian Humas dan Protokol Sekretariat DPRD diharapkan mampu mendorong pencapaian tujuan Sekretariat DPRD melalui peningkatan prestasi kerja pegawai. Secara umum prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan pegawai sebagai kontribusinya kepada organisasi khususnya Bagian Humas dan Protokol

Sekretariat DPRD Kota Bandung. Dengan kata lain, ketika pegawai memiliki prestasi kerja yang baik akan mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan organisasi, sehingga pegawai akan berkontribusi besar terhadap pencapaian tujuan bersama.

Berhasil tidaknya Sekretariat DPRD dalam mencapai tujuan tergantung pegawai yang melakukan pekerjaan. Maka prestasi kerja pegawai sudah seharusnya mendapat perhatian lebih dari pimpinan Bagian Humas dan Protokol Sekretariat DPRD, sehingga pegawai akan semakin bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan. Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, salah satu sasaran diberlakukan undang-undang tersebut untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Kemudian Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS merupakan langkah awal untuk menciptakan aparatur yang professional. Menciptakan prestasi kerja yang baik, maka pimpinan perlu memperhatikan kebutuhan materi maupun non materi.

Berdasarkan hasil peninjauan yang dilakukan di Bagian Humas dan Protokol Sekretariat DPRD Kota Bandung, menunjukkan masih rendahnya prestasi kerja pegawai. Hal ini dapat terlihat dari indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kualitas. Kurangnya keterampilan serta ketelitian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan pimpinan. Hal ini ditandai dengan pegawai belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Contohnya : Pegawai yang ditugaskan untuk membuat kliping, ternyata kliping yang dihasilkan dinilai pimpinan kurang

menarik dan kurang rapih. Sehingga dikembalikan kepada pegawai untuk dilakukan beberapa perbaikan.

2. Kuantitas. Dilihat dari ketidaktepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan pimpinan. Contohnya : Seharusnya Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK) menyerahkan Surat Pertanggungjawaban (SPJ) kegiatan RESES ke-3 yang dilaksanakan bulan November 2015 kepada Bagian Keuangan paling lambat pada 31 Desember 2015. Namun hingga tanggal 20 Januari 2016 Surat Pertanggungjawaban (SPJ) belum diserahkan ke Bagian Keuangan.

Penurunan prestasi kerja pegawai di Bagian Humas dan Protokol Sekretariat DPRD Kota Bandung tersebut, berdasarkan hasil pengamatan peneliti diduga berkaitan dengan pemberian kompensasi non finansial oleh Kepala Bagian Humas dan Protokol yang belum optimal. Hal ini diduga berkaitan erat dengan pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja, sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja. Dilihat dari supervisi yang kurang berkompeten. Supervisi bertugas dalam mengawasi pekerjaan yang dihasilkan pegawai, di Bagian Humas dan Protokol Sekretariat DPRD Kota Bandung supervisi dijabat secara langsung oleh Kepala Bagian Humas dan Protokol. Supervisi dilingkungan Bagian Humas dan Protokol Sekretariat DPRD Kota Bandung masih lemah terlihat ketika pegawai menyelesaikan kliping yang kurang menarik dan kurang rapih. Hal ini disebabkan Kepala Bagian Humas dan Protokol Sekretariat DPRD Kota Bandung yang kurang memberikan petunjuk serta arahan kepada pegawai dalam menyelesaikan

kliping yang ditugaskan Kepala Bagian Humas dan Protokol Sekretariat DPRD Kota Bandung.

2. Pekerjaan. Kepala Bagian Humas dan Protokol Sekretariat DPRD Kota Bandung hanya memberikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat rutin/monoton tanpa memberikan pekerjaan menantang bagi pegawai sesuai dengan bidang masing-masing pegawai, yang diberikan untuk pengembangan diri pegawai.

Berdasarkan kajian teoritis, empiris dan normatif diatas, menarik untuk diteliti lebih lanjut tentang betapa pentingnya kompensasi non finansial yang berakibat pada peningkatan prestasi kerja di Bagian Humas dan Protokol Sekretariat DPRD Kota Bandung yang harus dicapai. Maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam judul:

“HUBUNGAN KOMPENSASI NON FINANSIAL DENGAN PRESTASI KERJA PEGAWAI DI BAGIAN HUMAS DAN PROTOKOL SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA BANDUNG “

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti merumuskan permasalahan, sebagai berikut:

1. Bagaimana Hubungan Kompensasi Non Finansial dengan Prestasi Kerja Pegawai Di Bagian Humas dan Protokol Sekretariat DPRD Kota Bandung?

2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat Hubungan Kompensasi Non Finansial dengan Prestasi Kerja Pegawai Di Bagian Humas dan Protokol Sekretariat DPRD Kota Bandung?
3. Usaha-usaha apa saja yang harus dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan Hubungan Kompensasi Non Finansial dengan Prestasi Kerja Pegawai Di Bagian Humas dan Protokol Sekretariat DPRD Kota Bandung?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas, adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis Hubungan Kompensasi Non Finansial dengan Prestasi Kerja Pegawai Di Bagian Humas dan Protokol Sekretariat DPRD Kota Bandung.
- b. Untuk menemukan serta mengembangkan data dan informasi secara jelas tentang Hubungan Kompensasi Non Finansial dengan Prestasi Kerja Pegawai Di Bagian Humas dan Protokol Sekretariat DPRD Kota Bandung.
- c. Untuk menerapkan data dan informasi demi pemecahan masalah tentang usaha-usaha yang dilakukan dalam mengatasi kendala-kendala Hubungan Kompensasi Non Finansial dengan Prestasi Kerja Pegawai Di Bagian Humas dan Protokol Sekretariat DPRD Kota Bandung.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan pertimbangan kontekstual dan konseptual dan kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga/instansi yang bersangkutan. Kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

- a. Kegunaan teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.
- b. Kegunaan praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran dan alternatif pemecahan masalah yang menyangkut Hubungan Kompensasi Non Finansial dengan Prestasi Kerja Pegawai Di Bagian Humas dan Protokol Sekretariat DPRD Kota Bandung. Serta bermanfaat bagi peneliti khususnya dan bagi pihak umum khususnya mengenai Hubungan Kompensasi Non Finansial dengan Prestasi Kerja Pegawai.

1.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang serta perumusan masalah untuk pemecahan masalah diatas, peneliti menggunakan kerangka pemikiran yang dikemukakan oleh para pakar yang dapat dijadikan landasan teoritis yang kebenarannya tidak diragukan lagi.

Kaitannya dengan topik mengenai Hubungan Kompensasi Non Finansial dengan Prestasi Kerja di Bagian Humas dan Protokol Sekretariat DPRD Kota Bandung, maka peneliti mengemukakan pengertian yang berpedoman kepada pendapat kompensasi menurut Hasibuan (2001:118), bahwa “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada organisasi”. Jadi kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya atas jasa yang telah diberikan atas kontribusinya kepada organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Perlu kiranya peneliti menguraikan pengertian kompensasi non finansial yang dikemukakan oleh Simamora (2006:444), bahwa :

Kompensasi non finansial (*nonfinancial compensation*) terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana orang itu bekerja. Tipe kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas yang signifikan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Melihat uraian tersebut di atas, maka kompensasi non finansial merupakan imbalan sebagai bentuk balas jasa atau imbalan berupa non materi yang diberikan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Setelah mengemukakan pengertian kompensasi non finansial diatas, maka peneliti akan membahas lebih lanjut mengenai indikator kompensasi non finansial yang dikemukakan oleh Simamora (2006:443), bahwa kompensasi non finansial terbagi menjadi dua, yaitu :

1. Pekerjaan, antara lain :
 - a. Tugas-tugas yang menarik

- b. Tantangan
 - c. Tanggung jawab
 - d. Pengakuan
 - e. Rasa pencapaian
2. Lingkungan kerja terdiri atas :
- a. Kebijakan-kebijakan yang sehat
 - b. Supervisi yang kompeten
 - c. Kerabat kerja yang menyenangkan
 - d. Lingkungan kerja yang nyaman

Peneliti perlu kiranya untuk mengemukakan pengertian prestasi kerja menurut Hasibuan (2001:94), bahwa “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Pengertian prestasi kerja lainnya pun dikemukakan oleh Mangkunegara bahwa “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari beberapa pendapat tentang pengertian prestasi kerja di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, serta adanya peningkatan baik secara kualitas maupun kuantitas kerja yang dihasilkan olehnya dari waktu ke waktu dalam mendukung organisasi/lembaga untuk mencapai tujuan organisasi/lembaga.

Selanjutnya peneliti akan menjelaskan penilaian prestasi kerja yang dikemukakan oleh Ranupandojo dan Husnan (2008:126), yaitu :

1. Kualitas kerja, diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.

2. Kuantitas kerja, yaitu mengenai output perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja “extra”.
3. Dapat tidaknya diandalkan, yaitu dengan mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan.
4. Sikap, yaitu sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, dan pekerjaan serta kerjasama.

Kompensasi non finansial memiliki korelasi dengan prestasi kerja. Hal ini dipertegas Saydam (1995:242), bahwa :

Adanya pemberian kompensasi yang setimpal bukan saja dapat mempengaruhi kondisi mental para pegawai, juga akan dapat menentramkan batin pegawai tersebut untuk bekerja lebih tekun, lebih mempunyai inisiatif. Pemberian kompensasi yang tidak memadai akan meresahkan para pegawai, akan menurunkan gairah kerja, sehingga prestasi kerja akan merosot. Oleh karena itu, untuk meningkatkan prestasi kerja ini, organisasi tidak segan-segan memberikan kompensasi yang layak bagi para pegawai sesuai dengan kemampuan organisasi sendiri.

Setiap organisasi harus menetapkan kompensasi bagi anggota organisasi, baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial secara tepat, sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi non finansial perlu diperhatikan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai sehingga akan mendukung organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan demikian, terdapat hubungan antara kompensasi non finansial dengan prestasi kerja pegawai.

1.5 Hipotesis

Pengertian hipotesis yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014:70), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori

yang relevan, belum berdasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis sangat berkaitan erat dengan rumusan masalah yang telah peneliti dirumuskan sebelumnya, maka peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

a. Hipotesis penelitian

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran serta rumusan masalah tersebut di atas, maka peneliti mengemukakan hipotesis konseptual sebagai berikut :

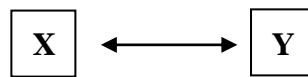
1. Ada Hubungan Antara Kompensasi Non Finansial dengan Prestasi Kerja Pegawai Di Bagian Humas dan Protokol Sekretariat DPRD Kota Bandung.
2. Ada Faktor yang Menghambat Kompensasi Non Finansial dengan Prestasi Kerja Pegawai Di Bagian Humas Dan Protokol Sekretariat Dprd Kota Bandung.
3. Ada Usaha Yang Dilakukan Untuk Mengatasi Hambatan-Hambatan Hubungan Kompensasi Non Finansial Dengan Prestasi Kerja Pegawai Di Bagian Humas Dan Protokol Sekretariat Dprd Kota Bandung

b. Hipotesis Statistik

1. $H_0 : \rho_s = 0$, Kompensasi Non Finansial : Prestasi Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD = 0, Kompensasi Non Finansial (X) Prestasi Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD (Y) artinya antara kompensasi non finansial dengan prestasi kerja di Bagian Humas dan Protokol Sekretariat DPRD Kota Bandung tidak ada hubungan yang signifikan satu sama lain (hubungan yang tidak bermakna).

2. $H_1 : \rho_s \neq 0$, Kompensasi Non Finansial : Prestasi Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD $\neq 0$, Kompensasi Non Finansial (X) Prestasi Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD (Y) artinya antara kompensasi non finansial dengan prestasi kerja di Bagian Humas dan Protokol Sekretariat DPRD Kota Bandung ada hubungan yang signifikan (hubungan yang bermakna).

Adapun susunan paradigma penelitian, peneliti sajikan sebagai berikut :



GAMBAR 1.1
PARADIGMA PENELITIAN KOMPENSASI NON FINANSIAL
DENGAN PRESTASI KERJA

Keterangan gambar :

X = Variabel Kompensasi Non Finansial

Y = Variabel Prestasi Kerja

1.6 Lokasi dan Lama Penelitian

1.6.1.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Sekretariat DPRD terletak di Jln. Sukabumi No. 3 Kota Bandung Jawa Barat. Telp/Fax (022) 87243095. Email: dprdkotabandung@yahoo.co.id.

1.6.1.2 Lamanya Penelitian

Adapun mengenai waktu penelitian dimulai sejak bulan Desember 2015 sampai dengan bulan Mei 2016.

