

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia telah disadari merupakan kekuatan sentral yang menggerakkan dinamika organisasi.(Sumampouw,2017) Sumber Daya Manusia berbeda dengan sumber daya lainnya, dimana manusia selalu berusaha mengembangkan dirinya. Berapapun baiknya sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan kalau tanpa disukung personalia yang dapat bekerja secara efektif dan efisien tidak dapat mencapai tujuan perusahaan secara memuaskan bahkan dapat berakibat kegagalan. Untuk itu perusahaan harus dapat memanfaatkan Sumber Daya Manusia yang ada dengan cara menggerakkan dan mengarahkan agar Sumber Daya Manusia yang ada untuk mampu bekerja dengan baik, sehingga tujuan yang ada dalam perusahaan dapat tercapai, selain itu sumber daya manusia memerlukan penanganan dan pengelolaan yang berbeda dari sumber daya yang lainnya, hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki pikiran, emosi, dan kepribadian yang tidak dimiliki oleh sumber daya lainnya (Wulantika, 2019).

Dalam usaha mengembangkan atau meningkatkan juga mengembangkan kepribadian dan perilaku kerja pegawai biasanya dilakukan latihan – latihan tertentu sesuai dengan arah dan bidang kerja masing – masing pegawai untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja pegawai. (Andrew E.Sikula) kemudian disamping dengan diadakannya

pelatihan, setiap organisasi perusahaan juga terus memperbaharui dan mengembangkan sistem kebijakan kompensasi guna untuk mempengaruhi kepribadian dan perilaku kerja pegawai, agar pegawai dapat bekerja dengan tingkat produktivitas yang tinggi.

Kebijaksanaan pemberian kompensasi yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan kepribadian dan perilaku kerja pegawai dalam suatu perusahaan. Banyaknya Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja Kompensasi dikatakan bahwa seluruh balas jasa baik berupa uang, barang atau apapun yang diberikan perusahaan terhadap pegawai atas tercapainya produktivitas kerja yang tinggi terhadap perusahaan.

Kepribadian akan membentuk perilaku setiap individu sehingga jika ingin mengetahui penyebab perilaku individu dalam organisasi/perusahaan, maka kepribadian yang menjadi kunci penting untuk diidentifikasi karena demikian kepribadian berkaitan dengan perilaku kerja pegawai.

Penulis akan melakukan penelitian pada Kantor Dishub Kabupaten Bandung, sebuah pelaksana otonomi daerah di bidang perhubungan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui SEKDA, Dinas Perhubungan sendiri memiliki tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang perhubungan berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Berikut merupakan indikasi permasalahan di Kantor Dishub Kabupaten Bandung, diantaranya permasalahan pemberian kompensasi yang berpengaruh terhadap kepribadian dan perilaku kerja

pegawai, kurangnya prestasi yang diraih pegawai karena permasalahan pemberian kompensasi, perilaku kerja pegawai yang cenderung kurang baik juga permasalahan tingkat produktivitas kerja pegawai di Kantor Dishub Kabupaten Bandung.

Dengan berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dijabarkan diatas, penulis melakukan survey lapangan dengan melakukan wawancara kepada 10 orang pegawai, berikut juga dengan penyebaran kuisisioner kepada pegawai Kantor Dishub Kabupaten Bandung.

Tabel 1. 1

Kuisisioner Pemberian Kompensasi

NO	PERTANYAAN	YA		TIDAK	
1	Perusahaan / intansi tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kehidupan sehari – hari pegawai.	10	100%	-	-
2	Perusahaan / intansi tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan kepada pegawai cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja.	8	80%	2	20%
3	Perusahaan / intansi tempat saya bekerja setiap memberikan insentif pada pegawai yang memiliki prestasi kerja selalu sesuai antara insentif dan prestasi yang diraih.	3	30%	7	70%
4	Perusahaan / intansi tempat saya bekerja selalu memberikan tunjangan tepat berbarengan dengan pemberian gaji dengan kebijakan tunjangan yang mencukupi.	8	80%	2	20%
5	Perusahaan / intansi tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung suasana / lingkungan kerja yang kondusif.	7	70%	3	30%

Berdasarkan tabel 1.1 kuisisioner survey awal diatas pada variabel kompensasi, ditemukan fenomena terkait dengan variabel kompensasi, fenomena

tersebut yaitu pegawai di Kantor Dishub Kabupaten Bandung sebagian besar tidak terlalu ber ambisi untuk mendapatkan insentif dari perusahaan. Dimana pegawai harus mendapatkan prestasi kerja terlebih dahulu demi mendapatkan insentif dari perusahaan terbukti dari hasil kuisisioner survey awal yaitu sebanyak 30% dari sampel menyatakan mereka mendapatkan insentif dari perusahaan atas prestasi mereka dalam bekerja, sementara 70% dari sampel menyatakan tidak dikarenakan pegawai tersebut sama sekali tidak pernah mendapatkan insentif dari perusahaan / intansi atas prestasi kerja yang mereka dapatkan.

Tabel 1. 2
Kuisisioner Kepribadian

NO	PERTANYAAN	YA		TIDAK	
1	Saya selalu ramah pada sesama dan menyesuaikan dengan suasana pekerjaan agar tetap menjaga kualitas psikologis saya.	4	40%	6	60%
2	Saya selalu tenang dalam menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan agar pola perilaku saya dalam bekerja tetap baik.	7	70%	3	30%
3	Saya kreatif dalam memecahkan suatu masalah pekerjaan.	7	70%	3	30%
4	Saya senang berkelompok saat ada waktu luang dalam pekerjaan.	8	80%	2	20%
5	Saya bertanggung jawab atas apa yang saya kerjakan.	10	100%	-	-

Berdasarkan tabel 1.2 survey awal kuisisioner diatas pada variabel kepribadian dinyatakan bahwa ditemukan fenomena yaitu 40% dari sampel menyatakan bahwa pegawai tersebut selalu menjaga dan menyesuaikan sikapnya atas suasana pekerjaan yang bisa berubah setiap harinya dengan suasana hati masing masing pegawai dalam menjalani pekerjaan. Kemudian sebanyak 60% dari

sampel pegawai Kantor Dishub Kabupaten Bandung menyatakan mereka bahkan bersikap individual dalam bekerja tanpa memikirkan suasana pekerjaan yang berubah yang dimana itu merupakan hal yang berpengaruh pada kualitas psikologis pegawai.

Tabel 1. 3
Kuisisioner Perilaku Kerja

NO	PERTANYAAN	YA		TIDAK	
1	Saya senantiasa bersikap professional dan tidak terlalu berlebihan dalam bekerja.	7	70%	3	30%
2	Saya selalu menunjukkan hasil kualitas pekerjaan yang memuaskan.	10	100%	-	-
3	Saya selalu menunjukkan profesionalitas dan hal yang baik dalam bekerja.	8	80%	2	20%
4	Saya selalu tampil apa adanya dan mengerjakan pekerjaan semampunya.	2	20%	8	80%
5	Saya mampu menunjukan rasa percaya diri saya dalam bekerja.	8	80%	2	20%

Berdasarkan tabel 1.3 survey awal kuisisioner diatas pada variabel perilaku kerja, dinyatakan bahwa terdapatnya fenomena dimana 20% dari sampel menyatakan mereka mampu tampil apa adanya dan mengerjakan pekerjaan atas percaya diri mereka sebagai pegawai intansi. Sedangkan 80% dari sampel meyakini mereka tidak mampu tampil apa adanya atas percaya diri mereka sebagai pegawai dikarenakan mereka berpikir ditakutkan perilaku kerja mereka menjadi terlalu berlebihan dan terkesan tidak baik karena menunjukkan sikap percaya diri mereka yang biasa ditunjukkan diluar lingkungan pekerjaan.

Tabel 1. 4**Kuisisioner Produktivitas Kerja**

NO	PERTANYAAN	YA		TIDAK	
1	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugas pekerjaan.	4	40%	6	60%
2	Saya berusaha berkontribusi lebih untuk perusahaan / instansi tempat saya bekerja untuk meningkatkan hasil yang dicapai.	10	100%	-	-
3	Saya selalu bersemangat dalam bekerja.	8	80%	2	20%
4	Saya selalu berusaha meningkatkan mutu kerja saya.	7	70%	3	30%
5	Saya selalu berusaha menjaga efisiensi kerja saya dalam bagaimanapun kondisi pekerjaan.	7	70%	3	30%

Berdasarkan tabel 1.4 survey awal kuisisioner dari variabel produktivitas kerja menyatakan bahwa terdapatnya fenomena yaitu 40% dari sampel mengatakan mereka memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugas pekerjaan, sedangkan 60% dari tidak memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugas pekerjaan dikarenakan rumitnya pekerjaan yang mereka jalani mereka mengatakan bahwa perlu waktu lebih untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan oleh Kantor Dishub Kabupaten Bandung.

Maka dari itu dikarenakan adanya beberapa fenomena tersebut, penulis tertarik untuk menganalisa lebih lagi perihal bagaimana pemberian kompensasi, kepribadian juga perilaku kerja pegawai pada produktivitas pegawai di Kantor Dishub Kabupaten Bandung, dengan judul:

“PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, KEPERIBADIAN DAN PERILAKU KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DISHUB KABUPATEN BANDUNG”

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Diduga pegawai Kantor Dishub Kabupaten Bandung perlu meningkatkan prestasi kerja agar pemberian kompensasi dapat ditambah dari insentif yang didapatkan pegawai.
2. Diduga pegawai Kantor Dishub Kabupaten Bandung perlu meningkatkan sikap kepribadiannya sebagai pegawai agar mendapatkan psikologis yang baik dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Diduga pegawai Kantor Dishub Kabupaten Bandung perlu meningkatkan Perilaku Kerja sebagai pegawai, terlihat dari masih ada pegawai yang belum bisa menunjukkan sikap perilaku aslinya.
4. Diduga pegawai Kantor Dishub Kabupaten Bandung perlu meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya untuk tercapainya produktivitas kerja yang tinggi.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pemberian Kompensasi, Kepribadian, Perilaku Kerja dan Produktivitas pegawai Kantor Dishub Kabupaten Bandung.
2. Apakah Pemberian Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pegawai Kantor Dishub Kabupaten Bandung.
3. Apakah Kepribadian berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pegawai Kantor Dishub Kabupaten Bandung.
4. Apakah Perilaku Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pegawai Kantor Dishub Kabupaten Bandung.
5. Apakah Pemberian Kompensasi, Kepribadian dan Perilaku Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas kerja pegawai Kantor Dishub Kabupaten Bandung..

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengungkap seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi pada kepribadian dan perilaku kerja pegawai yang berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja pegawai Kantor Dishub Kabupaten Bandung. Dengan maksud demikian maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pemberian kompensasi, kepribadian dan perilaku kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Dishub Kabupaten Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai secara parsial Kantor Dishub Kabupaten Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap produktivitas kerja pegawai secara parsial Kantor Dishub Kabupaten Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh perilaku kerja terhadap produktivitas kerja pegawai secara parsial Kantor Dishub Kabupaten Bandung.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberian kompensasi, kepribadian, dan perilaku kerja pegawai baik secara parsial maupun simultan Kantor Dishub Kabupaten Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik itu secara teoritis maupun secara praktis.

Diantaranya sebagai berikut :

a. Kegunaan Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah juga mengembangkan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di Kantor Dishub Kabupaten Bandung dan menjadi referensi untuk daftar pustaka dalam penelitian

yang membahas pengaruh pemberian kompensasi, kepribadian, dan perilaku kerja terhadap produktivitas pegawai.

b. Kegunaan Secara Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebuah masukan yang berarti bagi seluruh bagian dari Kantor Dishub Kabupaten Bandung, sebagai bahan evaluasi bagi Kantor Dishub Kabupaten Bandung dalam hal pemberian kompensasi, kepribadian dan perilaku kerja yang berpengaruh pada tingkat produktivitas pegawai Kantor Dishub Kabupaten Bandung.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada Kantor Dishub Kabupaten Bandung yang beralamat di Bandung, Gandasari, Kecamatan Katapang, Kabupaten Banung, Jawa Barat 40921.

2. Waktu Penelitian

Surat ijin penelitian telah diberikan pada tanggal 3 Mei 2022 – waktu yang ditentukan.

