

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi dalam mengelola dan mempertahankan anggotanya agar mempunyai prestasi kerja yang baik yang pada akhirnya berpengaruh juga pada kinerja anggota itu sendiri dan juga kinerja organisasi secara keseluruhan adalah dengan memberikan apa yang diinginkan dan juga yang dibutuhkan oleh anggota organisasi. Organisasi bisa memotivasi anggotanya dengan jalan seperti itu sehingga diharapkan anggota organisasi itu akan menjadi loyal pada organisasinya.

Salah satu cara untuk memotivasi anggota organisasi adalah dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan sumber pendapatan dan penerimaan yang diperoleh karena pendidikan, ketrampilan dan juga menunjukkan kontribusi mereka dalam organisasi itu. Manusia semakin sadar bahwa dia bekerja memang untuk memenuhi kebutuhan yang bukan hanya berupa kompensasi finansial tapi juga yang berupa non finansial. Dengan terpuaskan kebutuhannya itu diharapkan produktivitas kerja akan meningkat dan begitu pula dengan kinerjanya. Dan tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi merupakan salah satu aspek terpenting dari hubungan kemanusiaan (Kanungo dan Mendoca, 1992, hlm.2).

Penelitian ini membahas tentang kompensasi dan pengaruhnya, hal ini menarik untuk dilakukan penelitian dikarenakan :

1. Kompensasi merupakan pengeluaran terbesar dalam organisasi
2. Alat motivasional yang utama baik yang berupa finansial ataupun non finansial
3. Karena sistem kompensasi harus selaras dan mendukung strategi organisasi
4. Kompensasi juga merupakan hal yang sangat penting bagi anggota organisasi dalam memenuhi kebutuhannya.

Kompensasi sendiri dibedakan menjadi dua yaitu yang sifatnya finansial dan non finansial. Kompensasi yang sifatnya finansial adalah kompensasi yang berkaitan dengan materi seperti gaji, tunjangan, asuransi. Sedang yang bersifat non finansial adalah yang berupa penghargaan yang sifatnya interpersonal seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, lingkungan kerja, status sosial, mudah menjalin hubungan karena pekerjaan itu, dan juga rasa bangga atas pekerjaan yang dimiliki. Selain itu yang termasuk juga dalam kompensasi non finansial adalah penghargaan yang mendukung pertumbuhan individu (bersifat *intrinsic*) seperti tugas yang menarik, ada tantangan dalam pekerjaan, tanggung jawab dan juga otonomi yang didapat. (Rabinda R Kanungo, 1992, hlm. 7)

Kompensasi yang bersifat finansial memang sangat memotivasi anggota organisasi untuk berprestasi dan mempunyai kinerja seperti yang diharapkan oleh organisasi, tetapi ini sifatnya sangat kondusif dan tidak mungkin bisa memotivasi dalam jangka lama. Hal ini karena sudah menjadi sifat manusia untuk selalu merasa kurang akan apa yang dimiliki. Ketika kompensasi finansial yang diberikan oleh organisasi sebenarnya sudah mencukupi kebutuhan hidup, orang

akan terus merasa kurang, karena begitu kebutuhan ini terpenuhi akan muncul kebutuhan- kebutuhan baru. Sehingga ketika organisasi tidak bisa memenuhi tuntutan anggotanya motivasi mereka akan turun dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Untuk bisa menggerakkan anggota organisasi memiliki kinerja yang baik adalah dengan menimbulkan motivasi dalam diri orang itu. Dengan memberikan kompensasi non finansial dimana motivator terletak dalam isi pekerjaan, dan juga penghargaan yang dirasakan atas pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi non finansial ini sifatnya lebih tahan lama atau abadi dalam memotivasi anggota organisasi untuk memiliki kinerja lebih baik.

Organisasi dalam rangka membentuk suatu sistem kompensasi yang efektif perlu mempertimbangkan dua prinsip psikologis yang dapat diterima dengan baik oleh kedua belah pihak (Henry Simamora, 1997, hlm. 557)

1. Dengan adanya motivasi yang meningkat akan menyebabkan meningkatnya kinerja
2. Pengakuan merupakan faktor utama dalam motivasi

Kinerja sendiri sering kali diistilahkan sebagai prestasi kerja. Kinerja anggota organisasi diartikan sebagai tingkatan hasil kerja anggota organisasi dalam mencapai persyaratan- persyaratan pekerjaan yang baik dari segi kualitatif dan kuantitatif berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja yang baik dapat dicapai bila tujuan yang ingin dicapai dari pekerjaan itu masih realistik untuk dicapai atau standar kerja yang ditentukan itu realistis.

Dalam lingkup organisasi pemerintahan tidak luput pula seperti itu. Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai salah satu abdi negara mempunyai tanggung jawab untuk melayani, mengayomi, dan melindungi warga negara dalam hal hukum, keadilan, dan keamanan. Dikarenakan tugas Polri sebagai pelayan, pengayom, dan pelindung masyarakat maka dalam menjalankan tugasnya selalu berhubungan dengan masyarakat, dan selalu ada tantangan dalam setiap menjalankan tugasnya, adanya tanggung jawab dan otonomi dalam menyelesaikan setiap kasus atau tugas yang pada dasarnya semua itu adalah bentuk kompensasi. Karena banyak berhubungan dengan masyarakat wajar bila ada pro dan kontra mengenai kinerja Polri, yang terjadi di sebagian masyarakat mereka kurang simpatik terhadap kinerja Polri, terutama yang awam tentang hukum. Penilaian masyarakat belum seutuhnya, mereka hanya melihat dari luar mengenai kinerja Polri. Sedangkan Polri dalam melaksanakan tugas- tugasnya ada aturan tersendiri yang kadang tidak diketahui oleh masyarakat dan kadang keinginan masyarakat bertentangan dengan tugas yang harus dijalankan Polri. Maka dari itu dilakukan penelitian ini untuk mengetahui kinerja Polri dilihat dari dalam atau dari anggota Polri sendiri. Penelitian ini diajukan dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN REPUBLIK INDONESIA (STUDI PADA MAPOLRES WONOGIRI JAWA TENGAH)”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Adapun rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja anggota Polri pada Mapolres Wonogiri Jawa Tengah?
2. Faktor kompensasi manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja anggota Polri Mapolres Wonogiri Jawa Tengah?
3. Apakah terdapat hubungan antara karakteristik demografi dengan kinerja pada anggota Polri pada Mapolres Wonogiri Jawa Tengah?

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini perlu diberikan batasan masalah yang akan dianalisa. Pembatasan ini dilakukan agar ruang lingkup penelitian tidak meluas dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang sebenarnya. Adapun batasan masalahnya sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial (X_1)

Adalah bentuk kompensasi yang bisa dinilai dengan materi atau bisa berupa finansial yang dirasakan oleh anggota organisasi. Parameter dari kompensasi finansial ini adalah gaji pokok, tunjangan, uang lauk pauk, dan bonus atau *merit pay*

2. Kompensasi non finansial (X_2)

Adalah kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada anggotanya dalam bentuk non materi. Parameter dari kompensasi non finansial ini adalah penghargaan yang bersifat interpersonal, dan penghargaan yang mendukung pertumbuhan individu.

3. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil yang diinginkan dari suatu perilaku. Faktor-faktor penilai yang digunakan dalam variabel kinerja ada empat yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan kerjasama.

4. Demografi

Demografi dalam penelitian ini adalah sebagai variabel antara. Karakteristik Demografi dalam penelitian ini adalah usia, jenis kelamin, masa kerja, status pernikahan, pendidikan, jumlah tanggungan, dan golongan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasar perumusan diatas, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja anggota Polri pada Mapolres Wonogiri Jawa Tengah
2. Untuk mengetahui manakah yang lebih dominan antara sistem kompensasi finansial dan non finansial yang dapat mempengaruhi kinerja anggota Polri pada Mapolres Wonogiri
3. Untuk mengetahui hubungan antara karakteristik demografi dengan kinerja pada anggota Polri pada Mapolres Wonogiri Jawa Tengah.

1.5 Manfaat Penelitian

Disamping memiliki tujuan, penelitian ini memiliki manfaat juga bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain sebagai berikut :

1. Bagi organisasi

Akan mengerti arti penting kompensasi terhadap pengaruhnya kepada kinerja anggota organisasi, dan juga agar organisasi terpacu untuk mewujudkan kompensasi yang baik yang bisa memuaskan anggota organisasinya yang pada akhirnya menimbulkan kinerja yang baik pada anggota organisasinya.

2. Bagi anggota organisasi

Anggota organisasi mengetahui sejauh mana kinerjanya selama ini, dan mengetahui sejauh mana input yang telah dia berikan bagi kemajuan atau suksesnya tujuan organisasi

3. Bagi penelitian selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai bahan acuan atau pedoman bagi penelitian selanjutnya.