

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

1.1.1 Profil Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Lampung Timur berkedudukan di Kompleks Perkantoran Pemerintah Kabupaten Lampung Timur Berdasarkan Peraturan Daerah No. 40 Tahun 2000 dan Keputusan Bupati No. 4 Tahun 2000 tanggal 26 Desember 2000 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Timur mempunyai tugas pokok untuk menyelenggarakan sebagian tugas pemerintah dibidang kebudayaan dan pariwisata.

Untuk melaksanakan tugas tersebut Dinas Kebudayaan dan Pariwisata mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Melaksanakan kebijakan operasional dan pengembangan urusan-urusan Kebudayaan dan Pariwisata yang menjadi tanggung jawab sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Bupati berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.
2. Pembinaan, bimbingan dan lainnya pada objek wisata, mandala wisata, hotel, pondok wisata, perkemahan, rumah makan, usaha rekreasi dan hiburan umum serta promosi wisata.
3. Pemberian perizinan dibidang usaha akomodasi, rumah makan, bar dan tenaga kerja kepariwisataan sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Bupati berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.
4. Melakukan pembinaan dan pengembangan serta sarana wisata dan ketenagakerjaan pariwisata.
5. Memantau dan mengendalikan atas pelaksanaan tugas pokok sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.

6. Menggali kesejarahan dan permuseuman kebudayaan, kepurbakalaan, serta nilai tradisional.
7. Menyelenggarakan urusan tata usaha.

1.1.2 Visi dan Misi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur

Visi

Menjadikan kebudayaan dan pariwisata sebagai sektor andalan pembangunan Lampung Timur yang didasarkan kepada kekayaan alam dan kebudayaan daerah yang memiliki keunggulan komperatif dan kompetitif dalam rangka mensejahterakan masyarakat.

Misi

Untuk mewujudkan visi pembangunan kebudayaan dan pariwisata Kabupaten Lampung Timur maka disusun misi pembangunan kebudayaan dan pariwisata sebagai berikut :

1. Misi Pertama :

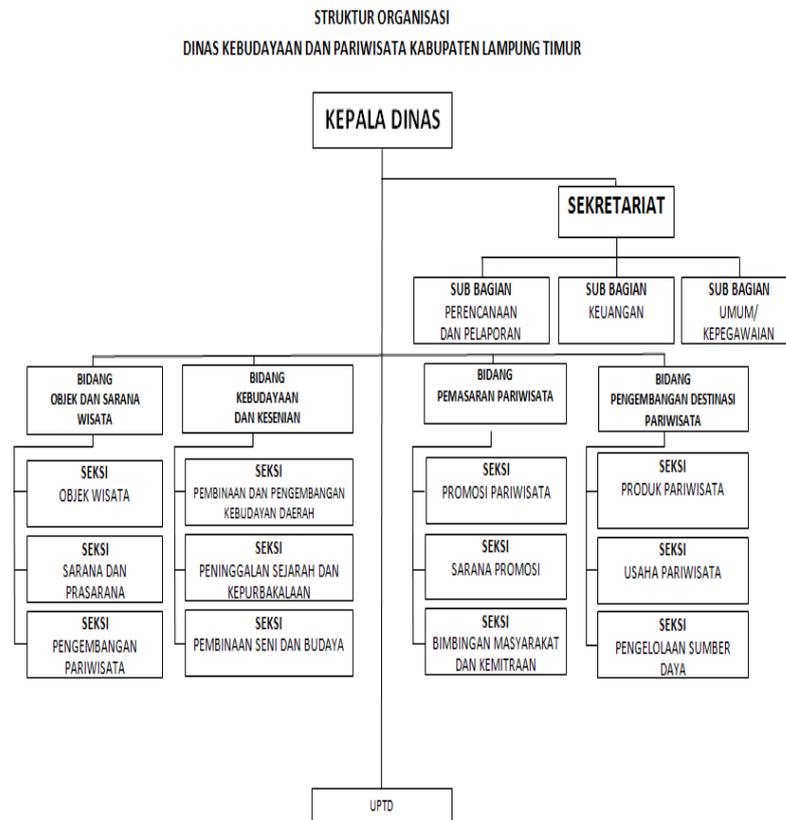
Peningkatan pengembangan kepariwisataan Kabupaten Lampung Timur yang mampu menarik minat wisatawan dan investor untuk berkunjung dan menanamkan investasinya di Kabupaten Lampung Timur sehingga terciptanya kepariwisataan yang bernilai tinggi dan berdaya saing global.

2. Misi Kedua :

Peningkatan dan pengembangan kebudayaan daerah sebagai upaya melestarikan dan memanfaatkan kebudayaan untuk memperkokoh jati diri masyarakat dalam pembangunan Kabupaten Lampung Timur.

1.1.3 Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur dapat dilihat pada gambar 1.1 :



GAMBAR 1.1

Struktur Organisasi

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur

Sumber : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur 2013

Struktur organisasi dari Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur terdiri dari beberapa bagian yang memiliki tugas dan kewajiban yang berbeda beda yang juga mempengaruhi pada pemberian gaji dan kompensasi yang diterima pegawai.

1.1.4 Sumber Daya Manusia

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata didukung oleh Pegawai sebanyak 33 orang yang terdiri dari: Strata Dua (S-2) 3 orang, Strata Satu (S-1) 16 orang, Sarjana Muda 1 orang, Diploma I sampai dengan Diploma III 6 orang, Sekolah Menengah Atas (SMA) 8 orang. Sumber daya yang dimiliki oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Potensi Sumber Daya Manusia Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata
Kabupaten Lampung Timur

NO	BIDANG	JUMLAH
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris	1
3	Obyek dan Sarana Wisata	5
4	Program dan Perencanaan	5
5	Kebudayaan dan Kesenian	3
6	Promosi Penyuluhan Seni dan Wisata	6
7	Ketenaga Kejaan dan Kepegawaian	5
8	Keuangan	3
9	Bagian Umum	4
	Jumlah	33

Sumber : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur 2013

1.1.5 Logo

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur memiliki logo yang dapat dilihat pada gambar 1.2 :



GAMBAR 1.2

Logo Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Lampung Timur

Sumber : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur 2013

1.2 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Pada era globalisasi masa kini setiap organisasi dihadapkan dengan persaingan ketat yang menyebabkan segala aspek dalam organisasi tersebut dituntut untuk memiliki sikap profesional dalam melakukan tugasnya agar organisasi mampu mencapai tujuan secara optimal. Salah satu organisasi yang paling dituntut untuk bersikap profesional adalah organisasi pemerintahan yang memberikan layanan pada publik. Tuntutan publik untuk mendapatkan layanan yang baik mengharuskan organisasi untuk mengoptimalkan semua sumber daya yang dimilikinya, terutama sumber daya manusia. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tersebut tidak akan mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia didalamnya bagaimanapun canggihnya alat alat yang digunakan dalam organisasi tersebut (Suwatno, dan Priansa 2011:16).

Mengatur sumber daya manusia dalam organisasi cukup sulit dan kompleks, karena mereka memiliki pikiran, keinginan, status dan latar belakang yang berbeda. Agar sumber daya manusia yang ada dalam organisasi mampu berfungsi secara optimal, maka dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik yang akan menunjang kinerja dari pegawai yang ada. Menurut Stoner dalam Sutrisno (2009:4) manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu memastikan perusahaan memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya. Dalam usaha mendukung pencapaian tenaga kerja yang memiliki motivasi dan berkinerja tinggi, yaitu dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhannya (Suryati, 2010).

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur dibentuk dengan tujuan untuk meningkatkan pengembangan kebudayaan dan sektor pariwisata yang ada di wilayah Kabupaten Lampung Timur agar lebih dapat berfungsi dengan baik bagi daerah dan masyarakat. Potensi budaya dan pariwisata di Lampung Timur sendiri sangat menjanjikan, dengan adanya beberapa lokasi pariwisata yang sudah cukup terkenal seperti Taman Nasional Way Kambas. Tetapi berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bidang objek dan sarana wisata Bapak Drs. Tukiran M.Pd.I, budaya dan sektor pariwisata di Kabupaten Lampung Timur kurang berkembang, bahkan masih kalah dibandingkan dengan Kabupaten lainnya di Provinsi Lampung, sehingga tujuan dari Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur belum tercapai. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya motivasi dan kinerja yang baik dari para pegawai yang bekerja Dinas Kabupaten dan Pariwisata Kabupaten Lampung timur. Untuk itu, manajemen sumber daya manusia yang ada di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur perlu untuk meningkatkan motivasi para pegawainya, yang salah satunya dilakukan dengan cara pemberian kompensasi kerja. Menurut Hariandja dalam Suwati (2013), kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat

dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Kompensasi adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan setiap tipe individu hadiah terima dalam pertukaran untuk melakukan tugas – tugas organisasi (Ivancevich: 2010:294). Kompensasi terdiri atas dua yaitu, kompensasi finansial baik langsung maupun tidak langsung dan kompensasi non – finansial. Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji seorang karyawan menerima dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi (Ivancevich: 2010:295).

Kompensasi finansial tidak langsung sering disebut *benefit* dan *service*, dapat didefinisikan sebagai semua atasan perusahaan memberikan penghargaan dan pelayanan (Ivancevich, 2010:357). Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas *Mandated Benefit Programs* seperti asuransi pengangguran, jaminan sosial, dan kompensasi kerja. Selain *Mandated Benefit Programs* terdapat *voluntary benefit* seperti kompensasi waktu bentuk tidak bekerja, asuransi, serta rencana pensiun dan bentuk kompensasi finansial tidak langsung adalah *employee service* yaitu sesuatu yang mencakup semua manfaat sukarela, termasuk semua *benefit* dan *service* yang disediakan oleh atasan. Program ini seperti kafetaria, sauna dan *gym*, konseling finansial dan sebagainya (Ivancevich, 2010:360-377). Kompensasi non finansial seperti pujian, harga diri, dan pengakuan (Ivancevich, 2010:294).

Tujuan dari fungsi kompensasi adalah untuk menciptakan sistem penghargaan yang adil terhadap atasan dan karyawan sama. Hasil yang diharapkan adalah karyawan yang tertarik pada pekerjaan dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik untuk pemberi kerja tersebut (Ivancevich: 2010:295).

Pemberian kompensasi tidak luput dari faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi. Faktor – faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi terdiri atas dua, yaitu faktor eksternal seperti pasar tenaga kerja,

ekonomi, pemerintah dan serikat kerja, serta faktor internal yaitu anggaran tenaga kerja dan siapa yang membuat keputusan kompensasi (Ivancevich, 2010:295).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada para pegawai Dinas Kabupaten dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur, salah satunya yaitu Ibu Septina A. Dewi, A.Md. Kompensasi yang diberikan oleh Dinas Kabupaten dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur berupa kompensasi langsung dan tidak langsung yang berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Lampung Timur yang mengacu kepada peraturan pusat. Kompensasi langsung meliputi gaji pokok dan tunjangan kesejahteraan. Gaji pokok diberikan kepada seluruh pegawai yang besarnya didasarkan pada golongan ruang dan masa kerja pegawai, sedangkan untuk tunjangan yang diberikan meliputi tunjangan keluarga, tunjangan jabatan, tunjangan umum dan tunjangan beras dimana masing masing tunjangan tersebut memiliki kriteria masing masing. Sedangkan kompensasi tidak langsung meliputi fasilitas dan asuransi kesehatan yang diberikan kepada seluruh pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada pegawai Dinas Kabupaten dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur kebijakan kompensasi yang diberikan dirasakan kurang memadai dengan kebutuhan pegawai yang terus meningkat. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Lampung Timur memberikan hak sesuai dengan kewajiban para karyawan. Adapun imbalan yang diberikan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur tertera dalam tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Kompensasi Kerja Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata
Kabupaten Lampung Timur

Kompensasi Langsung	Keterangan
Gaji Pokok	Diberikan kepada seluruh pegawai berdasarkan golongan ruang dan masa kerja setiap bulan

(Bersambung)

(Sambungan)

Tunjangan Keluarga	Diberikan kepada seluruh pegawai setiap bulan dengan besaran: a. suami/istri 10% dari gaji pokok b. anak 5% dari gaji pokok
Tunjangan Jabatan	Diberikan setiap bulan untuk pegawai yang sudah memiliki jabatan: a. eselon IV/b golongan ruang minimal III/a dengan pangkat minimal penata Muda b. eselon II dengan golongan ruang minimal IV/b dengan pangkat minimal pembina tingkat satu.
Tunjangan Umum	Diberikan setiap bulan kepada seluruh pegawai yang belum memiliki jabatan dengan nominal berdasarkan golongan ruang pegawai.
Tunjangan Beras	Diberikan setiap bulan kepada seluruh pegawai
Kompensasi Tidak Langsung	Keterangan
Fasilitas	Fasilitas yang diberikan untuk pegawai antara lain: a. Lapangan Olahraga b. <i>Cafeteria</i> atau Kantin c. Parkir
Asuransi Kesehatan	Diberikan kepada seluruh pegawai dalam bentuk asuransi kesehatan.

Sumber : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur 2013

Menurut Mangkunegara (2009:84) kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja. Oleh sebab itu, jika balas jasa atau pemberian kompensasi yang diberikan cukup besar maka akan mudah memotivasi pegawai, karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal dari kehidupan

pegawai dan keluarganya. Sedangkan menurut Hariandja (2009:5) untuk mempertahankan dan memelihara semangat kerja dan motivasi, para pegawai diberi kompensasi dan beberapa keuntungan dalam bentuk program program kesejahteraan.

Hasibuan dalam Sunyoto (2012:191) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seorang; setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut McClelland, dalam Robbins & Judge (2008:230) menyatakan bahwa pencapaian, kekuatan, dan hubungan adalah tiga kebutuhan penting yang membantu menjelaskan motivasi. Kebutuhan pencapaian adalah dorongan untuk melebihi, mencapai standar – standar, dan berjuang keras untuk berhasil. Kebutuhan kekuatan adalah kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaiknya. Kebutuhan hubungan adalah keinginan untuk menjalani suatu hubungan antar personal yang lama dan akrab.

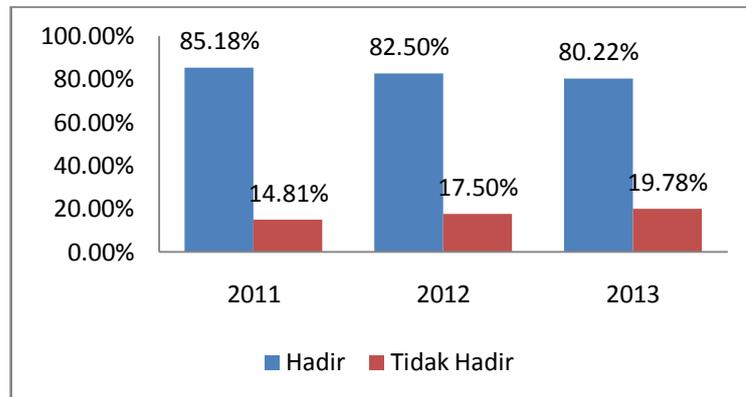
Kompensasi diatas pun diberikan dengan tujuan meningkatkan motivasi pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur. Sebagai salah satu indikator untuk melihat motivasi kerja para pegawai dapat dilihat dari presentase kehadiran pegawai setiap bulannya. Untuk melihat motivasi pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur dapat dilihat dari data kehadiran pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Kehadiran Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata
Kabupaten Lampung Timur
Periode Tahun 2011 -2013

Bulan	2011		2012		2013	
	Hadir	Tidak Hadir	Hadir	Tidak Hadir	Hadir	Tidak Hadir
Januari	81.52%	18.48%	79.80%	20.20%	81%	19%
Februari	84%	16%	81%	19%	78.56%	21.44%
Maret	82%	18%	81%	19%	81%	19%
April	85%	15%	81%	19%	80%	20%
Mei	86%	14%	86%	14%	78%	22%
Juni	89%	11%	81%	19%	81%	19%
Juli	85.25%	14.75%	84%	16%	79.88%	20.12%
Agustus	84.50%	15.50%	80.25%	19.75%	79%	21%
September	85.45%	14.55%	83%	17%	81%	19%
Oktober	87%	13%	84%	16%	81%	19%
November	85.50%	14.50%	86%	14%	82%	18%
Desember	87%	13%	83%	17%	80.25%	19.75%
Rata - Rata	85.18%	14.81%	82.50%	17.50%	80.22%	19.78%

Sumber : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur 2013

Dapat dilihat dari Tabel 1.3 tentang persentase kehadiran karyawan dari tahun 2011 – 2013. Dapat dilihat persentase kehadiran karyawan di tiga tahun tersebut mengalami penurunan sebesar 4.96%. Pada tahun 2011 kehadiran mencapai 85.18% dan mengalami penurunan di dua tahun berikutnya hingga sebesar 80.22%. Dapat diperhatikan bahwa masih banyak pegawai yang tidak hadir dengan memberikan alasan yang jelas dan juga tidak hadir tanpa alasan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang dimiliki pegawai Dinas Kabupaten dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur belum maksimal dan tentu saja dapat mempengaruhi kinerja para pegawai dimana hal tersebut dapat mengakibatkan kurang maksimalnya fungsi dari organisasi. Berikut ini merupakan gambaran persentase kehadiran karyawan dari tahun 2011- 2013:



Gambar 1.3

Persentase Absensi Pegawai

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Lampung Timur Tahun 2011- 2013

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada para karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur, salah satunya yaitu Ibu Septina A. Dewi, A.Md yang menyatakan bahwa tingkat kehadiran yang rendah sangat mempengaruhi kinerja dari Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur. Terutama pada pelaksanaan kegiatan di lapangan yang membutuhkan lebih banyak kehadiran dari para pegawai. Hal diatas tentu saja terjadi dengan dipengaruhi oleh faktor faktor yang berhubungan dengan motivasi pegawai. Melihat hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur, dengan judul penelitian “*Pengaruh Kebijakan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur)*”.

1.3 PERUMUSAN MASALAH

Perumusan masalah berdasarkan latar belakang penelitian diatas adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana kebijakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur berdasarkan persepsi pegawai ?
- b. Bagaimana tingkat motivasi pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur berdasarkan persepsi pegawai ?
- c. Seberapa besar pengaruh kebijakan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur ?

1.4 TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui bagaimana persepsi pegawai terhadap kebijakan kompensasi kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur.
- b. Untuk mengetahui bagaimana persepsi pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur terhadap motivasi kerja.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kebijakan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur.

1.5 KEGUNAAN PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat bagi pihak pihak yang terkait, yaitu :

- a. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pemberian kompensasi kerja dalam perusahaan dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja serta dapat menjadi salah satu kontribusi akademik dalam bidang Sumber Daya Manusia.

- b. Bagi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur.
Diharapkan dapat membantu Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur dalam melakukan evaluasi mengenai kebijakan kompensasi kerja kepada pegawai dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawainya.
- c. Bagi Pihak Lain
Diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak lain yang ingin menggunakannya sebagai referensi dalam penelitian atau karya ilmiah selanjutnya.

1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini berisikan Gambaran Umum Objek Penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian. Kegunaan penelitian dan sistematika penulisan tugas akhir.

BAB II Landasan Teori

Bab ini mengemukakan tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, kompensasi, bentuk-bentuk kompensasi, dan tujuannya serta teori motivasi.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini menegaskan pendekatan, metode dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjawab atau menjelaskan masalah penelitian, meliputi uraian tentang jenis penelitian, variabel operasionalisasi, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan realibilitas, teknik analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian dan pembahasan akan diuraikan secara kronologis dan sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian. Setiap aspek pembahasan hendaknya dimulai dari hasil analisis data, kemudian diinterpretasikan dan selanjutnya diikuti oleh penarikan kesimpulan. Dalam penarikan kesimpulan akan dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya atau landasan teoritis yang relevan.

BAB V Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini, penulis akan menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian, yang disajikan dalam bentuk kesimpulan penelitian. Kemudian untuk saran merupakan implikasi kesimpulan dan berhubungan dengan masalah alternatif pemecahan masalah.