

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola usaha seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan adalah sangat dominan, karena merupakan motor penggerak paling utama di dalam suatu organisasi.

Dengan demikian perhatian serius terhadap pengolahan SDM adalah salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi yang mutlak diperlukan. Pandangan terhadap SDM tidak hanya dapat dilihat secara individu saja, melainkan juga secara kelompok dalam lingkungan organisasi. Hal tersebut dikarenakan sikap dan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda, baik secara individu maupun antar kelompok dalam unit organisasi.

Kinerja karyawan merupakan efisiensi yang berupa keahlian yang dapat di optimalkan untuk mengerjakan produksi barang dan jasa pada suatu perusahaan.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2001:67) yang menyatakan “bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab waktu yang diberikan”. Oleh karena itu, penelitian tentang kinerja menjadi hal penting yang secara terus menerus perlu dilakukan seiring dengan perubahan dan dinamika lembaga maupun karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, lembaga

harus secara bijaksana dapat memberikan hak –hak atau kebutuhan yang selayaknya harus dipenuhi lembaga kepada karyawan setelah melakukan kewajibannya, diantaranya adalah kompensasi dan kepuasan kerja untuk para karyawannya. Kelangsungan hidup perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut di suatu perusahaan dalam periode tertentu, yaitu berhubungan dengan suatu ukuran nilai dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Veitzhal rivai (2011:548) “ Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesedian dan tingkat kemampuan tertentu”. Kompensasi merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan terhadap penggunaan tenaga kerja atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.

Kompensasi merupakan jumlah paket yang di tawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Dilihat dari cara pemberiannya, kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. “kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau pay for performance, seperti insentif dan gain sharing. Sementara itu, kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan” (wibowo, 2012:348). Pemberian kompensasi yang adil dan layak akan dapat menjadi pendorong karyawan untuk bekerja lebih semangat dan bergairah, sehingga secara langsung akan dapat

meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut jika ditelaah lebih mendalam sangatlah logis, karena bagaimana pun juga alasan utama seseorang bekerja adalah mengharapkan kompensasi, sebagai balas jasa atas segala sesuatu yang telah dikeluarkan atau dikerjakannya. Jika seseorang bekerja tidak mendapatkan kompensasi yang diharapkan, dapat dipastikan seseorang tersebut tidak akan dapat bekerja dengan baik. Bahkan akan sangat mungkin seseorang tersebut berupaya untuk mencari pekerjaan lain dengan tujuan mendapatkan kompensasi sesuai dengan yang diharapkan.

Kompensasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk hasil kerjanya. Untuk dapat mewujudkan atau menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, perusahaan secara bijaksana dalam memberikan hak-hak atau kebutuhan karyawan antaranya adalah kompensasi, baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial.

Setiap karyawan yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja yang sangat diharapkan perusahaan. Untuk itu, perusahaan perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Menurut Robbins dalam Wibowo (2012:501) “kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Pandangan senada juga dikemukakan Kreitner dan Kinicki (2001:224) “bahwa kepuasan merupakan respon *effective* atau *emotional* terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan

konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya”.

Pekerjaan memerlukan intervensi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya. Kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan, yaitu : (1) menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja, dan (2) merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi

Beberapa penelitian terdahulu dengan topik yang sama telah dilakukan oleh Roviq sudarta (2013) penelitiannya berjudul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UD.Karya Makmur Lumajang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1) dan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (X2). Hasil analisis membuktikan bahwa secara parsial variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Abdul Ghofur (2015) penelitiannya berjudul pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada wira jatim group (PT.Pabrik Es Laban) Lumajang. sampel penelitian ini adalah kepuasan kerja (X1) dan Iklim Organisasi (X2) sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y).

Hasil analisis membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya dinas PUTR Lumajang tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia. Karena manusia atau tenaga kerja

merupakan unsur penggerak berjalannya aktivitas dalam perusahaan ataupun organisasi. Dalam rangka pengelolaan sumber daya manusia tersebut. Dinas PUTR Lumajang sering menghadapi permasalahan, diantaranya adalah upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar kontinuitas perusahaan/organisasi tetap terjaga. Untuk dapat mengatasi hal tersebut tentunya di perlukan upaya – upaya untuk mencari alternatif pemecahan masalah. Pemberian kompensasi dan kepuasan kerja yang baik untuk karyawan merupakan beberapa alternatif yang diindikasikan dapat memberikan solusi dalam meningkatkan kinerja karyawan dinas PUTR Lumajang. Namun yang menjadi permasalahannya adalah apakah kompensasi yang telah diberikan perusahaan sudah dianggap cukup untuk kebutuhan karyawan sehari-hari. Jawaban dari pertanyaan tersebut tentunya sangatlah relatif tergantung sudut pandang karyawan itu sendiri karena masing-masing karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda. Namun demikian, inti dari persoalannya terletak pada apakah kompensasi dan kepuasan kerja yang di berikan perusahaan tersebut dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih sehingga kinerjanya tinggi.

Fenomena yang terjadi sehubungan dengan kinerja karyawan pada dinas PUTR Lumajang adalah berdasarkan prasurvei tidak semua karyawan memiliki kinerja seperti yang di harapkan oleh perusahaan. Karena pemberian kompensasi yang di anggap kurang memenuhi sehingga menyebabkan kinerja karyawan tidak optimal dalam bekerja. Tidak semua karyawan merasa puas dengan pekerjaannya yang berakibat tidak efektif dalam bekerja.

Berorientasi dari latar belakang masalah diatas, maka peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG KABUPATEN LUMAJANG

A. BATASAN MASALAH

Dalam kaitannya topik diatas penulis akan membatasi objek yang akan diteliti sehingga dalam penjelasan permasalahan yang disampaikan tidak terlalu luas. Adapun pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini merupakan penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Penelitian ini meneliti tentang pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas PUTR di Kabupaten Lumajang.
3. Penelitian dilakukan pada kinerja karyawan dinas PUTR di Kabupaten Lumajang.

B. PERUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang masalah yang ada , maka dapat dirumuskan permasalahan sebagaiberikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan dinas PUTR di Kabupaten Lumajang?

2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan dinas PUTR di Kabupaten Lumajang?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan dinas PUTR di Kabupaten Lumajang?

C. TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan perumusan masalah penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dinas PUTR di Kabupaten Lumajang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan dinas PUTR di Kabupaten Lumajang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan dinas PUTR di Kabupaten Lumajang.

D. KEGUNAAN PENELITIAN

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan
Diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk meninjau kembali terhadap manajemen sumber daya manusia terkait dengan Kompensasi, Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan.
2. Bagi Peneliti

Memberikan solusi dalam pemecahan suatu masalah yang didukung dengan teori yang jelas keabsahannya sehingga dapat memberikan pola pikir yang terarah dan terstruktur dalam memecahkan suatu permasalahan.

3. Bagi STIE Widya Gama Lumajang

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan, terutama sebagai referensi penelitian yang baru dan lebih baik.

