

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia adalah aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau perusahaan, karena perannya sebagai subjek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan, Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak dapat memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang cakap dan terampil dengan mengelola sumber daya perusahaan. Untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, sumber daya manusia harus dikelola dan di *manage* sebaik mungkin oleh manajer. Dengan harapan, sumber daya manusia mampu bekerja secara optimal agar dapat mencapai tujuan perusahaan itu sendiri, berbicara sumber daya manusia seorang manajer perlu memahami bagaimana mengatur sumber daya manusia yang dipekerjakan yang tepat, seperti memberikan rasa nyaman, adil, gaji yang sesuai dan lain sebagainya ketika sedang menjalankan aktivitas. Menurut Sinambela, manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota atau kelompok pekerja. Salah satu sasaran dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja dari anggota kerja organisasi yang bersangkutan. (Sinambela, 2018).

Segala sesuatu yang diberikan oleh manajer kepada pekerjanya baik sesuatu yang bersifat terlihat maupun tidak terlihat akan menimbulkan adanya sikap-sikap atau respon dari tiap individu pekerja, baik berupa sikap dan respon positif maupun respon negative. Pekerja yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya, pekerja yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negative terhadap pekerjaannya (Hasibun, 2016).

Menurut William B. Wether dan Keith Davis dalam Zulkarnaen & Herlina (2018:96) mendefinisikan : “kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya baik upah per jam ataupun gaji

periodic yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Kompensasi (*compensation*) juga merupakan pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan”

Langkah yang diambil oleh pimpinan perusahaan dalam mempertahankan pekerjaannya yaitu dengan pemberian kompensasi, pada umumnya, kompensasi diberikan dengan maksud untuk menarik karyawan yang berkualitas, mendorong karyawan untuk berprestasi tinggi dan mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas untuk menciptakan loyalitas pekerja terhadap perusahaan yang mempekerjakannya.

Menurut Wiliam B. Wether dan Keith Davis dalam Hasibun (2016:19) *“compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the perssonel departement usually designs and administers employee compensation”* artinya kompensasi adalah apa yang seseorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerja yang diberikan, baik upah perjam ataupun gaji periode didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Sedangkan menurut Kadarisman (2016:6). pemberian kompensasi yang sesuai dengan tingkat tanggung jawab atau resiko akan menambah semangat kerja karyawan. Oleh sebab itu kompensasi menjadi sebab krusial yang harus diberikan kepada karyawan sehingga kedepannya mereka bisa melaksanakan tugasnya dengan semaksimal mungkin dan tujuan perusahaan pun akhirnya bisa diraih. (Siagian, 2018) kompensasi adalah fungsi Human Resource Management (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis rewerd yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas prganisasi, pegawai menawarkan tenaganya untuk mendapatkan rewerd finansial maupun non-finansial. Pemberian kompensasi pada karyawan Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kemendagri berdasarkan golongan karyawan, bahwa gaji yang diberikan tidak cenderung dan tidak sebanding dengan PNS dan Non PNS.

Dalam menciptakan efektifitas terhadap pekerjaan penting untuk menerapkan disiplin kerja. Manajer dituntut untuk memiliki dan mengeluarkan kebijakan dan peraturan yang dijadikan sebagai rambu rambu bagi karyawan dalam bekerja.

Kebijakan dan peraturan tersebut tidak akan memiliki arti kalau tidak didukung dengan disiplin oleh pelaksananya, sehingga perusahaan harus menanamkan kedisiplinan dalam bekerja bagi karyawan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang karyawan untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2017). Menurut Sinambela (2018:335) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Dalam hal kedisiplinan kerja Ditjen Bina Pembangunan Daerah mengadakan CMC (*coach, mentoring, commit*) yaitu dengan sistem mendata 10 karyawan yang datang terlambat dipantau dengan rekaman CCTV dan mesin absen berupa *finger print*. Lalu mengumpulkan 10 karyawan yang terlambat kepada seluruh karyawan dengan tujuan untuk membuat peringatan karyawan yang telah melanggar peraturan dalam hal disiplin waktu agar tidak mengulanginya.

Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan mempunyai banyak energy untuk melakukan kegiatan. Seorang karyawan yang memiliki intelegensia cukup tinggi bisa gagal karena kekurangan motivasi. Hasil kerja akan optimal kalau ada motivasi yang tepat (Katiandagho, 2014). Rendahnya motivasi kerja pada karyawan merupakan gejala yang kurang menguntungkan karena rendahnya motivasi kerja pada mereka menunjukkan adanya sikap tak acuh terhadap kehidupan sosial, termasuk terhadap masa depan bangsanya (Latief, 2019). Keberhasilan ekonomi suatu bangsa ditentukan oleh tinggi rendahnya motif berprestasi warganya. Dengan kata lain membangun suatu bangsa akan sukses bisa motif berprestasi warganya tinggi (Mekal,2014). Menurut Fathoni (2006) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi berhubungan dengan perilaku indivisi maupun perilaku

organisasi dan merupakan unsur terpenting dalam diri manusia yang perlu diberikan sebagai sebagai daya penggerak dalam menciptakan kegairahan kerja pada pekerja agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala upaya menuju kepuasan kerja, dan bagi perusahaan agar mampu memperoleh laba dan mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri.

Menurut Pinder dalam Parimita (2018:129) "*work motivation is a set of energetic forces that originate both within as well as beyond an individual's being, to initiate work related and to determine its form, direction, intensity and duration*". Artinya motivasi kerja adalah sebuah kekuatan yang berasal baik dari dalam maupun luar makhluk individu, untuk memulai pekerjaan dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas dan durasi pekerjaan yang dilakukan.

Pemberian motivasi kerja merupakan hal yang penting pula untuk diperhatikan oleh seorang manajer. Motivasi kerja adalah pemberian penggerak kepada karyawan untuk dapat bekerja sedemikian rupa, sehingga tujuan organisasi secara efisien dapat tercapai (tobing, 2011:44).

Motivasi juga memiliki pengaruh dalam kinerja karyawan motivasi menjadi sebagian dari faktor psikologi yang memunculkan pengaruh pada kinerja karyawan. Manajer pun semestinya berkemampuan memotivasi karyawannya untuk bekerja lebih giat dan optimal yang akhirnya tujuan perusahaan bisa direalisasikan. (Riani 2011).

Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah (Perpres 11 tahun 2015 pasal 18) mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang urusan pemerintah dan pembinaan pembangunan daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Segala sesuatu yang diberikan oleh manajer kepada pekerjanya baik sesuatu yang bersifat terlihat maupun tidak terlihat akan menimbulkan adanya sikap atau respon dari tiap individu pekerja, baik berupa sikap dan respon positif maupun negatif. Pekerja yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya, pekerja yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya

(Hasibuan, 2016) menurut Keith Davis dalam Widodo (2015:170) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah menyongkong atau tidak menyongkong yang dialami pegawai dalam bekerja, Sedangkan, Menurut Indrasari (2017), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Sehingga, segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya sangat mempengaruhi tingkat kepuasan yang berdampak dari sikap yang ditunjukkan pegawai terhadap pekerjaannya. Berdasarkan Data Sekunder yang diperoleh dari pihak Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kemendagri berupa hasil penelitian dari tahun 2018 yang dilaksanakan oleh Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kemendagri mengenai sikap yang ditunjukkan pekerja terhadap pekerjaannya menyebutkan bahwa 41% karyawan merasa tidak terlalu menguasai/memahami pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya dan cenderung bersikap negative terhadap pekerjaannya, selebihnya 59% karyawan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

Menurut Prahartanto dalam (Riyanto, 2016) menyebutkan ada 15 faktor yang mengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah komunikasi, perencanaan, beban kerja, kinerja pegawai, budaya organisasi, pengawasan, koordinasi, motivasi kerja, perilaku pegawai, gaya kepemimpinan, promosi jabatan, kompensasi, kesenangan bekerja,. Berdasarkan hasil wawancara menyebut bahwa ada (lima) faktor yang paling menonjol terkait tidak puas dan puasnya pekerja, antara lain yaitu kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Tabel 1. 1 Penilaian Kepuasan Karyawan Ditjen Bina Bangda

No	Indikator penilaian	Target (%)	Pencapaian kinerja (%)		
			2019	2020	2021
1.	Kesenengan Bekerja	100%	85%	88%	89%
2.	Kenyamanan Bekerja	100%	86%	88%	90%
3.	Semangat Bekerja	100%	84%	87%	88%
4.	Kompensasi	100%	86%	88%	90%
5.	Kebutuhan	100%	85%	88%	89%
.Rata-Rata		100%	85,2%	87,8%	89,2%

Sumber : Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kemendaagri

Berdasarkan Penilaian Kepuasan Karyawan, diketahui bahwa faktor dengan nilai tinggi yang mengaruhi kenyamanan bekerja dan Kompensasi. Kenyamanan bekerja adalah dimana kita dihargai, merasa aman, senang dan tidak ada beban pikiran. Karena bila tidak nyaman, sesuatu yang dikerjakan tidak akan menjadi maksimal hasilnya. Kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya berupa uang atau barang secara langsung maupun tidak langsung atas jasa yang untuk memajukan perusahaan atau organisasi, kompensasi sangat diperlukan untuk memotivasi karyawan di suatu perusahaan atau organisasi untuk bekerja dengan optimal dan semaksimal mungkin agar tujuan dari perusahaan tersebut dapat mencapai se *efisien* mungkin.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat tema kajian yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PADA DITJEN BINA PEMBANGUNAN DAERAH KEMENDAGRI”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kemendagri?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kemendagri?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kemendagri?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk Menganalisa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kemendagri
- b. Untuk Menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kemendagri
- c. Untuk Menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kemendagri

D. Manfaat Penelitian

a. Bagi Penulis

Penulis dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku perkuliahan mengenai pengaruh Kompensasi, Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan mengenai hubungan antara kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja bagi karyawan.