

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan. Kemampuan sumber daya manusia merupakan kunci utama untuk mampu menghadapi persaingan dalam era globalisasi, kemampuan ini sering disebut keunggulan kompetitif. Paradigma baru dalam pengelolaan kegiatan kantor adalah pendayagunaan sumber daya manusia. Hal tersebut dicerminkan dari peran sumber daya manusia dalam kegiatan kantor.

Kantor tidak dapat berjalan dengan sendirinya tanpa didukung oleh manajemen yang baik dan pegawai sebagai pelaksana kegiatan kantor. Pegawai merupakan unsur penting bagi suatu perusahaan, maka perlu dikembangkan sumber daya manusia agar dapat berperan aktif. Hal tersebut dianggap penting karena keberhasilan suatu kantor dalam mencapai tujuan tergantung dari kualitas dan kemampuan dari pegawai itu sendiri.

Pegawai adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap kantor. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Pegawai menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus di bina, sedangkan sikap-sikap negatif

hendaknya di hindari sedini mungkin.sikap-sikap pegawai ini di sebut dengan kepuasan kerja (hasibuan 2011:202)

Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana orang menemukan kepuasan atau pemenuhan dalam pekerjaan mereka. Penelitian yang luas terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa factor pribadi seperti kebutuhan dan aspirasi individu menentukan sikap ini, bersama dengan kelompok dan factor organisasi seperti hubungan rekan kerja dengan atasan, kondisi kerja, kebijakan kerja, serta konvensasi.seorang pegawai yang puas cenderung lebih jarang absen,untuk membuat kontribusi yang positif,dan tinggal dengan organisasi, sebaliknya, karyawan yang tidak puas lebih sering absen,mungkin mengalami stres yang mengganggu rekan kerja, dan terus mencari pekerjaan lain.bertentangan dengan apa yang banyak manajer percaya, bagaimanapun, tingginya tingkat kepuasan kerja tidak selalu mengarah ke tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Salah satu survey menunjukkan bahwa,kepuasan juga bertentangan dengan pendapat umum, pegawai jepang kurang puas dengan pekerjaan mereka dari pada rekan-rekan mereka di amerika serikat. (Moorhead and Griffin 2012 :76)

Kompensasi merupakan salah satu factor penting dan menjadi perhatian banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas.Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan di tentukan oleh kompetensi yang di miliki sumber daya manusianya. Alas an ini membuat banyak organisasi mengeluarkan dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber

daya manusianya agar memiliki kompetensi sesuai kebutuhan (bangun, 2012:254)

Melalui pemberian kompensasi yang baik dan benar, maka para karyawan akan lebih terpuaskan untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, pegawai yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bias jadi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengsarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis.

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil yang sangat di inginkan, baik oleh pegawai atau tenaga kerja itu sendiri maupun pihak perusahaan. dengan suatu tolak ukur tertentu, pada masing-masing perusahaan. prestasi kerja akan di wujudkan dalam bentuk peningkatan karier maupun pencapaian target-target tertentu pada perusahaan. hasil kerja pegawai perlu di analisis sampai pada prestasinya, sehingga perusahaan mempunyai informasi dalam rangka pengambilan keputusan untuk pemberian kompensasi. penilaian prestasi kerja dalam rangka pengembangan sumber daya manusia memiliki arti yang sangat penting bagi setiap individu pasti ingin mendapatkan prestasi dalam pekerjaan mereka, namun tidaklah semua individu dapat meraih suatu prestasi. hal ini di karena setiap instansi pemerintah maupun non pemerintah memiliki kriteria penilaian prestasi kerja yang berbeda-beda, selain itu prestasi kerja juga di ukur oleh beberapa factor di antaranya kualitas dan kuantitas kerja pegawai.

Sekretariat Daerah Propinsi adalah unsur staf Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur. Sekretaris Daerah Propinsi mempunyai tugas membantu Gubernur dalam menyelenggarakan tugas-tugas umum staf, mengkoordinasikan penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan Daerah, pembinaan administrasi, organisasi dan tatalaksana serta pelayanan teknis administratif.

Pada dasarnya pekerjaan di kantor instansi pemerintah adalah pengabdian. dimana setiap individu / orang harus mendahulukan kepentingan umum di atas kepentingan pribadi. Secara mental pekerjaan yang cukup menantang mungkin bias dilihat dari beban kerja setiap individu. Seperti hal ketika seseorang mempunyai jabatan maka beban yang akan diperolehnya juga akan bertambah. kemudian akan muncul polemik / masalah yang membebani secara mental ketika yang bersangkutan akan memberikan penilaian untuk kinerja stafnya. dia harus di hadapkan dengan beberapa persoalan seperti memberikan nilai sesuai peraturan yang ada, tapi harus melihat perilaku staf dan aspek penilaian lain. Disinilah yang menjadi dilemma karena banyak staf yang kinerjanya tidak sesuai dengan tupoksi / acuan kerja tapi secara atasan harus memberikan penilaian melihat aspek manusiawi seperti latar belakang stafnya masing-masing. Jadi secara mental ini membutuhkan tidak hanya ketegasan tapi juga kebijaksanaan dalam hal penilaian.

Untuk ganjaran atau pemberian sanksi bagi yang melakukan kesalahan dilihat dari tingkat kesalahan. Ada hukuman ringan, sedang, dan berat. Untuk hukuman ringan berupa teguran secara lisan atau surat teguran secara tertulis,

untuk hukuman sedang bias pemotongan TKD (tunjangan kinerja daerah), dan untuk hukuman berat bias sampai sanksi pemecatan.

Adapun hubungan kerja yang mendukung setiap orang dapat bekerja dengan baik ialah lingkungan kerja yang harmonis, toleransi antar sesama dan kekeluargaan. Setiap orang akan selalu merasa nyaman dan semangat ketika lingkungan kerjanya sangat memberikan suasana yang mendukung aktivitas bekerjanya dan orang didalam mengerti dan mengargai pekerjaan yang dilakukan.

Dan untuk kesesuaian kepribadian dan pekerjaan padadasar ialah kepribadian mencerminkan perilaku seseorang.jika di kaitkan dengan pekerjaan maka kepribadian akan tercermin dari cara kerja dan hasil kerja. Secara alamiah seseorang yang memiliki kepribadian yang baik, rajin, jujur dan bertanggung jawab maka cara kerja yang di hasilkan pun akan baik, bermutu dan berkualitas. Begitupun sebaliknya jika kepribadian tidak baik maka cara kerjanya pun akan tidak baik. Tapi pada prinsip kerja sering kali kepribadian tidak dapat di jadikan sebuah acuan dasar untuk menentukan cara kerja dan hasil pekerjaan.karena di berbagai kasus misalnya terdapat orang yang jujur dan rajin tapi etos kerja dan hasil yang di capai dibawah standar. Sebaliknya seseorang yang dikatakan tidak baik secara pribadi tapi dalam lingkungan kerja menunjukkan cara kerja dan hasil yang memuaskan hal ini di karenakan ada yang dapat mempengaruhi kepribadian dalam lingkungan pekerjaan. Jika kepribadian sangat mempengaruhi hasil pekerjaan (baik dan buruknya) maka dengan adanya dorongan dari orang-orang terdekat maka kepribadian itu akan berubah dan hasil pekerjaannya pun akan berubah. Jadi bias di simpulkan bahwa penempatan dan tugas kerja dari seseorang

harus di sesuaikan di nilai dari kepribadian masing-masing. Karena dari kepribadian inilah kita bisa melihat cara kerja dan hasil yang akan di capai oleh seseorang dalam satu lingkup ruang kerja.

Berdasarkan apa yang telah uraian di atas, mendorong peneliti mengadakan penelitian yang berjudul: **Pengaruh Kompensasi dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah/Biro Umum Propinsi Gorontalo.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas,dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. banyak staf yang kinerja tidak sesuai dengan tupoksi / acuan kerja
2. ganjaran atau pemberian sanksi bagi yang melakukan kesalahan
3. kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif.
4. penempatan pegawai tidak berdasarkan kompetensi yang dimiliki

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah / Provinsi Gorontalo
2. Apakah prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah / Provinsi Gorontalo?

3. Apakah kompensasi dan prestasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah / Provinsi Gorontalo ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah / Provinsi Gorontalo
2. Untuk mengetahui prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah / Provinsi Gorontalo
3. Untuk mengetahui kompensasi dan prestasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah / Provinsi Gorontalo

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan dalam penelitian ini, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, di antaranya:

1.5.1 Manfaat teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai manfaat dan dampak kompensasi dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor sekretariat daerah/ biro umum provinsi gorontalo.

1.5.2 Manfaat praktis

Untuk memberikan masukan bagi dunia perusahaan mengenai pemberian kompensasi dan prestasi kerja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah / Propinsi Gorontalo