

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan aspek Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam perusahaan memegang peranan penting, SDM sebagai salah satu tolak ukur tingkat kinerja karyawan. Hal ini mengandung pengertian bahwa apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia itu sendiri rendah atau kurang maka tingkat kinerja karyawan di perusahaan tersebut akan sulit untuk meningkat. Oleh karena itu bagi setiap perusahaan yang ingin sukses dalam usahanya, diharapkan untuk lebih meningkatkan perhatiannya terhadap aspek sumber daya manusia yang dimiliki, dengan tujuan agar visi, misi dan nilai perusahaan dapat tercapai.

Dalam hal ini karyawan dituntut agar mampu melakukan tugas yang sudah dibebankan kepadanya agar lebih professional, yang mana karyawan agar dapat berfikir keras, disiplin dan loyalitas demi keberhasilan perusahaan. perusahaan tergantung dengan sumber daya manusia yang dimiliki. Menyadari pentingnya karyawan sebagai faktor pendukung keberhasilan perusahaan, maka dalam penelitian ini memilih Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Bangkalan. Saat ini kantor Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Bangkalan mempunyai jumlah karyawan 118 orang (per agustus 2020). Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Bangkalan dalam sistem pemerintahan daerah diatur dalam Perda Kabupaten Bangkalan Nomor 26 Tahun 1992 tentang perkoperasian. Upaya Pemerintahan Kabupaten (Pemkab) Bangkalan dalam memberikan akses pemasaran kepada pelaku usaha terus dilakukan. Salah satunya mendorong pelaku UMKM agar mengurus Nomor Induk Berusaha (NIB). Aturan ini sesuai dengan Inpres Nomor 2 Tahun 2022 tentang peningkatan penggunaan produk Dalam Negeri (PPPDN).

Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement) (Desyinta et al., 2019). Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang berada pada organisasi tersebut. Dengan adanya kualitas sumber daya yang baik, kinerja suatu organisasi akan berjalan dengan baik juga.

Pasal 42. Penilaian Kinerja PNS dilakukan pada setiap akhir bulan Desember pada tahun berjalan dan paling lama akhir bulan Januari tahun berikutnya. Target Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b Meliputi aspek :

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Waktu
- d. Biaya

Tabel 1.1 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Bangkalan 2022

No	Penilaian Perilaku Kerja	Januari – Maret	April-Juni	Juli-September	Oktober-Desember
1	Orientasi Pelayanan	Baik	Baik	Baik	Baik
2	Integritas	Baik	Baik	Baik	Baik
3	Komitmen	Baik	Baik	Baik	Baik
4	Displin	Baik	Baik	Baik	Baik
5	Kerjasama	Baik	Baik	Baik	Baik
6	Kepemimpinan	Baik	Baik	Baik	Baik
	Rata-rata	Baik	Baik	Baik	Baik

Sumber: Sekretariat Dinas Koperasi dan Usaha Mikro

Pada Tabel 1.2 penilaian kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Bangkalan dilakukan secara periodik triwulan Pada data tersebut diketahui perilaku kinerja mengalami peningkatan setiap periode Tetapi penilaian kinerja

pegawai dalam tahun 2022 mempunyai hasil predikat baik. Dengan hasil predikat tersebut, maka Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Bangkalan dapat dijadikan contoh untuk dinas yang ada di Bangkalan. Tetapi hasil penilaian tersebut dapat bisa ditingkatkan bagi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Bangkalan menjadi predikat sangat baik untuk tahun selanjutnya. Untuk meningkatkan kinerja lebih baik lagi maka perlu meningkatkan target yang ditetapkan oleh Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Bangkalan.

Menempatkan seseorang pada suatu organisasi atau bidang tugas tertentu hal yang sangat perlu mendapatkan perhatian adalah menempatkan orang yang tepat pada tempat yang sesuai, karena ketepatan atau ketidak tepatan penempatan seseorang dalam suatu bidang tugas atau jabatan tertentu akan sangat menentukan tingkat keberhasilan atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan organisasi dan supaya tidak terjadinya hilangnya tanggung jawab pegawai/karyawan.

Kepuasan dinyatakan sebagai pernyataan positif atau selaras dengan pernyataan karyawan terhadap apa yang sudah diberikan oleh organisasi terhadap karyawannya. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang menumbuhkan semangat para karyawan untuk tetap berada dalam organisasi tersebut. Sehingga kepuasan kerja juga dinyatakan dapat menimbulkan keinginan para karyawan untuk bekerja secara konsisten dalam perusahaan.

Kepuasan kerja seseorang pada dasarnya menyangkut perilaku seseorang dalam bekerja pada perusahaan, karyawan akan merasa nyaman pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Menurut Robbins & Judge (2010) Kepuasan kerja adalah perasaan positif mengenai pekerjaan seseorang yang berasal dari hasil

penilaian terhadap karakteristiknya. Bagi setiap karyawan kepuasan kerja merupakan salah satu hal penting dari pekerjaannya. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai kantor Dinas Koperasi dan Usaha Mikro apabila masuk target akan merasakan kepuasan kerja, promosi bagi karyawan yang berprestasi, mempunyai alasan yang mengerti dengan bawahan, fasilitas pekerjaan yang memadai, tunjangan kesehatan. Kepuasan kerja yang dirasa oleh pegawai kantor Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Bangkalan tidak terlepas dari suatu keadaan yang mengikuti seorang individu, salah satunya yaitu menurunnya kinerja karyawan.

Sebagai kantor yang memperhatikan kinerja dan loyalitas pegawainya sudah sepantasnya ada kompensasi yang diberikan kepada pegawainya untuk menghasilkan kepuasan kerja supaya bisa bekerja secara professional. Hal ini dilaksanakan untuk mengembangkan kegiatan-kegiatan kantor agar berjalan sesuai dengan harapan yang diharapkan, hal ini juga merupakan bahwa organisasi mempunyai perhatian terhadap pegawainya.

Mathis dan Jackson (2000) membagi kompensasi dalam dua bentuk, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung menyangkut terkait gaji dasar (gaji pokok) seperti upah dan gaji, sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan-tunjangan, misalnya: tunjangan asuransi, kesehatan, pembayaran saat tidak bekerja, dan kompensasi pensiun. Kompensasi menjadi hal yang sangat penting di dalam sebuah organisasi bisnis. Karyawan yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memadai umumnya melihat bayaran yang tinggi sebagai konsekuensi yang dimilikinya. Hasil penelitian Masram et al., (2015:130) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh seorang karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kinerja mereka.

Kompensasi biasanya diberikan untuk menarik pegawai yang cakap dan berkeaitas dalam organisasi, mendorong pegawai untuk berprestasi, mempertahankan pegawai yang produktif dan berkualitas agar tetap setiap, menjamin keadilan, mengendalikan biaya, mengikuti aturan hukum, meningkatkan efisiensi administrasi serta meningkatkan kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Bangkalan sebenarnya sudah cukup baik. Dimana pemerintah memberikan berbagai jenis kompensasi mulai dari dinas perjalanan, proyek atau kegiatan yang dilaksanakan oleh pusat sesuai dengan tingkat kinerja yang diterima oleh masing-masing karyawan. Kemudian ada tunjangan yang diberikan oleh pemerintah berupa tunjangan keluarga, tunjangan jabatan, tunjangan anak, tunjangan beras dan tunjangan hari raya (THR).

Berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan oleh peneliti kepada karyawan di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Bangkalan terdapat suatu permasalahan. Permasalahan yang dirasakan karyawan adalah gaji tidak utuh karena di kreditkan ke bank sehingga mereka mengharapkan kompensasi yang berupa Tpp, honor dari kegiatan dan surat perintah perjalanan dinas (SPPD).

Tabel 1.2 Rekapitulasi Karyawan yang Berstatus ASN,THL,Tenaga Pendamping dan PKK

No	Status Karyawan	Jumlah
1	ASN	81
3	Tenaga Pendamping	2
4	Tenaga Honorer Lepas (THL)	32
5	Petugas Konsultasi Koperasi Lapangan (PKKL)	3
Total		118

Sumber: Sekretariat Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Bangkalan

Berdasarkan table 1.1 terlihat bahwa ada sebagian pegawai yang masih ASN, Tenaga Pendamping, THL dan PKK. ASN dengan jumlah 81, Tenaga pendamping 2, THL 32, dan PKK 3. Seorang karyawan yang berstatus Kepala Dinas/ Eselon 2B memperoleh kompensasi sebesar Rp. Rp. 10.000.000 per bulan, Sekretaris/ Eselon 3A memperoleh kompensasi sebesar Rp.6.200.000,00 per bulan, Kepala Bidang/ Eselon 3B memperoleh kompensasi sebesar Rp. 3.600.000,00 per bulan, Kepala Seksi/ Eselon 4B memperoleh kompensasi sebesar Rp. 2.700.000,00 per bulan. Staf memperoleh kompensasi Rp. 2.022.200,00- Rp. 3.373.600,00. Dari uraian kompensasi di atas menggunakan kompensasi yaitu Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dengan status Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diberikan secara bulanan berdasarkan kinerja bulan sebelumnya kepada ASN diluar gaji dan tunjangan tambahan penghasilan yang diberikan pada ASN ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan ASN. Sedangkan karyawan yang berstatus Tenaga Harian Lepas (THL) memperoleh kompensasi sebesar Rp. 500.000 per bulan, karyawan Tenaga Pendamping memperoleh kompensasi sebesar Rp.300.000 per bulan, kemudian Petugas Konsultasi Koperasi Lapangan (PKKL) memperoleh kompensasi sebesar Rp. 300.000 per bulan. Dengan status non ASN yang didapatkan dari dana APBD dari kegiatan perjalanan dinas Melihat perbandingan kompensasi pegawai di atas dapat dikatakan belum mencukupi kebutuhan pegawai tersebut. Kompensasi merupakan hal yang perlu diperhatikan karena berhubungan dengan kepuasan kerja, kualitas kerja karyawan, kesejahteraan dan kesehatan karyawan.

Menyadari pentingnya karyawan sebagai faktor pendukung keberhasilan perusahaan, Oleh karena itu masih membutuhkan usaha untuk dapat memaksimalkan Kinerja pegawai tercapainya tujuan instansi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian guna mengetahui **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO BANGKALAN”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Bangkalan.
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Bangkalan.
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan usaha Mikro Bangkalan.
4. Apakah kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Bangkalan.

1.3 Batasan Masalah

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. namun, pembahasan masalah akan dibatasi agar tidak meluas dan menimbulkan penyimpangan. Peneliti akan membatasi masalah pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening melalui penelitian kuantitatif dengan subjek karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Bangkalan. Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah mengenai persepsi kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan

dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro bangkalan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Bangkalan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Bangkalan.
4. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Bangkalan.

1.5 Manfaat penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan mamfaat sebagai berikut :

1.5.1 Bagi Mahasiswa

- a. Mahasiswa dapat memperoleh pengetahuan dan pengalaman yang akan membuka buka pola berpikir yang lebih luas mengenai ilmu yang ditekuni.
- b. Mahasiwa dapat membandingkan dan mengaplikasikan teori yang dipelajari di bangku perkuliahan dengan lingkungan kerja yangsebenarnya.
- c. Mahasiswa dapat memberikan kontribusi dalam menyelesaikan permasalahan yang ada dalam perusahaan.

1.5.2 Bagi lembaga pendidikan (Universitas Trunojoyo Madura)

- a. Menjadi nilai tambah bagi Universitas Trunojoyo Madura untuk menjalinrelasi yang baik dengan kantor Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Bangkalan.
- b. Dapat meningkatkan koordinasi dan kerjasama dengan kantor Dinas

Koperasi dan Usaha Mikro Bangkalan.

- c. Dapat menambah referensi lapangan pekerjaan untuk lulusan-lulusan Universitas Trunojoyo Madura.