

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era-globalisasi sekarang ini, banyak munculnya perusahaan di Indonesia yaitu yang bergerak di berbagai bidang diantaranya bidang jasa, dagang, dan industri, baik perusahaan pemerintah ataupun swasta, yang pada umumnya memiliki keinginan untuk memperoleh keuntungan yang lebih. Dalam mencapai sebuah tujuan tersebut maka diperlukannya pengelolaan manajemen dan juga SDM (Sumber Daya Manusia) yang baik, supaya meraih rencana perusahaan secara efektif dan efisien. Pentingnya sumber daya manusia harus disadari meskipun dizaman era-globalisasi semakin maju, tetapi faktor manusia masih memegang peran penting dalam keberhasilan suatu perusahaan (Almasri, 2016). Dengan demikian, keterkaitan sumber daya manusia dengan keberadaan era-globalisasi itu sangatlah penting, sehingga dalam aspek pengelolaan manajemen sumber daya manusia mendapatkan perhatian yang semakin besar terhadap manusia, yaitu sebagai faktor penentu dalam sebuah keberhasilan, dan setiap perusahaan atau organisasi, dituntut mampu berkompetensi supaya kuat, bertahan dalam segi persaingan global.

Perusahaan adalah penentu, bagaimana meraih tujuan tersebut bisa tercapai sesuai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Agar suatu tujuan tersebut bisa tercapai dengan efektif dan efisien maka salah satunya adalah dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar (Schein dalam Dwi Wahyu, 2012). Peran sumber daya manusia bisa mewujudkan eksistensi perusahaan dimasa yang akan datang. Sumber daya manusia dapat menjadi faktor utama dalam mengelola perusahaan atau organisasi untuk menghadapi persaingan dan berkembangnya perusahaan.

Pada umumnya, karyawan adalah sebagai penggerak utama sumber daya manusia, perusahaan sangatlah perlu mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga mendapatkan kontribusi yang positif dalam mengerjakan tugas yang dibebankan, strategi pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar akan mewujudkan sinergi bagi karyawan dan perusahaan, sehingga dapat terciptanya timbal balik yang saling menguntungkan.

Dengan demikian, salah satu strategi pengelolaan karyawan ialah terciptanya kepuasan kerja karyawan, hal ini untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan adalah ungkapan rasa senang maupun tidak senang yang ada pada karyawan dalam memandang pekerjaan yang ia kerjakan dip perusahaan. Menurut Robbins dalam Badriyah (2015:228), Kepuasan kerja adalah sikap umum pekerjaan seseorang, selisih diantara banyaknya ganjaran yang diterima oleh seorang pegawai, dan banyaknya imbalan yang mereka yakini harus diterima. Selain itu, pentingnya kepuasan kerja bagi perusahaan adalah untuk mencapai produktifitas yang tinggi dengan mempersiapkan imbalan ekstrinsik dan intrinsik yang diterima secara adil oleh karyawan dan berkurangnya tingkat *Turn Over* sehingga menyebabkan loyalitas karyawan pada perusahaan (Asad, 2004 dalam Widodo, 2014).

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah segala sesuatu yang bersifat individual. Dari setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda atau sesuai dengan bentuk dan system nilai yang ada pada dirinya sendiri. Hal ini yang menjadi pusat perhatian bagi perusahaan adalah pemberian kompensasi. Rendahnya kepuasan kerja bagi pegawai atau karyawan mungkin dapat disebabkan atas pemberian kompensasi dari perusahaan. Maka itu, seseorang karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, namun sebaliknya jika seseorang karyawan yang

tidak puas dalam memandang pekerjaannya maka akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Jadi, kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah pemberian kompensasi. Kompensasi atau balas jasa merupakan faktor yang sangat penting baik bagi kepentingan perusahaan ataupun bagi pekerjaan. Kompensasi bagi perusahaan atau organisasi itu merupakan unsur pembiayaan terhadap pegawai atau karyawan yang terlibat dalam perusahaannya, disisi lain bagi pegawai atau pekerja kompensasi merupakan sumber ekonomi dan penghidupan. Sedangkan menurut Hasibuan, (2012) Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, baik secara langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi dalam bentuk uang artinya kompensasi dibayarkan dengan bentuk uang kartal kepada karyawan. Sedangkan kompensasi dalam bentuk barang artinya kompensasi dibayarkan dalam bentuk barang.

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga berperan penting terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja atau tempat kerja adalah segala sesuatu yang ada ditempat kerja dan juga dapat mempengaruhi seseorang pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya, misalnya kebersihan, kenyamanan dan keamanan. Menurut Sedarmayanti (2011 : 76) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang ada di lingkungan sekitar kerjanya, baik untuk pekerja, maupun untuk metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya serta baik bagi individu maupun kelompok. Menurut peneliti Kusuma dkk (2018) bahwa lingkungan kerja fisik ataupun lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat dijelaskan bahwa

lingkungan kerja yang baik maka akan mendapatkan suatu pekerjaan yang menyenangkan sehingga tercapainya kepuasan kerja.

Ada beberapa faktor lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Umi Farida dan Sri Harton, 2016) bahwa yang besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan dalam bekerja diantaranya kebersihan, penerangan, pewarnaan, keamanan, kebisingan, ventilasi udara, keramahan, dan saling menghargai. Jadi, dapat disimpulkan kepuasan kerja berdasarkan lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka karyawan akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan optimal, maka itu perusahaan harus mampu dalam menciptakan lingkungan kerja yang dapat memberikan dampak positif kepuasan bagi karyawannya, baik itu lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik.

Selain itu, kepuasan kerja didorong oleh adanya kepemimpinan. Kepemimpinan sangatlah berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, kepemimpinan itu merupakan suatu aktivitas mempengaruhi seseorang supaya dapat diarahkan berdasarkan tujuan. Menurut Sunarto (2005:23) bahwa kepemimpinan adalah suatu proses memberi inspirasi kepada para karyawannya agar bekerja lebih baik guna mencapai hasil yang diharapkan.

Tanpa adanya pemimpin dalam suatu perusahaan itu akan sulit untuk mencapai sebuah tujuan. Dengan kemampuan kepemimpinannya dalam memimpin perusahaan sesuai prosedur yang mana menjadi tanggung jawab atas apa yang dipimpin salah satunya pemimpin yang baik, bijaksana, memberikan pengaruh positif dan dapat menjadi inspirasi bawahannya yang menjadikan kepuasan kerja karyawan. Sukses atau tidaknya seorang pemimpin dalam mengerjakan tugas kepemimpinannya ditentukan oleh tingkat

keterampilan teknis yang dimilikinya, tetapi juga ditentukan oleh keahliannya dalam menggerakkan dan memotivasi supaya bekerja dengan baik serta kemampuan untuk mengkoordinasi, selain itu, pemimpin juga memiliki tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja diperusahaan, sehingga menjadi seorang pemimpin itu tidaklah mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan dalam menjalankan kepemimpinannya.

Untuk itu, obyek yang dilakukan peneliti adalah di BPS (Badan Pusat Statistik). BPS (Badan Pusat Statistik) adalah perusahaan lembaga pemerintah yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomer 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan Undang-Undang Nomer 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut telah ditetapkannya Undang-Undang Nomer 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan Undang-Undang yang baru ini ditindaklanjuti bahwa secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik.

Adapun tugas dari BPS (Badan Pusat Statistik) berdasarkan Undang-Undang tersebut, salah satunya adalah menyediakan data bagi pemerintah dan masyarakat, data ini diperoleh dari sensus atau survei yang dilakukan sendiri dan juga dari departemen atau lembaga pemerintah lainnya sebagai data sekunder. Selain itu, membantu kegiatan statistik di departemen, lembaga pemerintah atau instansi lainnya dalam membangun system perstatistikan nasional. Peraturan kerja BPS (Badan Pusat Statistik) sesuai dengan peraturan yang tertera dalam drft perturan Kepala Badan Pusat Statistik No. 148 Tahun 2014 yang didalamnya terdapat indikator kinerja utama Badan Pusat Statistik yang meliputi tugas dan fungsi setiap unit organisasi.

Demikian BPS (Badan Pusat Statistik) yang digunakan sebagai obyek peneliti salah satunya adalah BPS (Badan Pusat Statistik) Ponorogo Instansi ini pusatnya di Kabupaten Ponorogo tepatnya di Jl. Ledjend Suprpto No.14 Ronowijayan, Kecamatan Siman, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur 63471. Instansi ini, memiliki jumlah karyawan sebanyak 30 karayawan. Dalam instansi ini, karyawan adalah suatu asset yang mana juga terlibat dalam peran-peran penting untuk mencapai sebuah tujuan, untuk itu instansi ini diharapkan mampu untuk memperhatikan kesejahteraan karyawannya sesuai tugas yang diberikan salah satunya mengarah kepada kepuasan kerja karyawan.

Menurut informasi salah satu karyawan di BPS (Badan Pusat Statistik) Ponorogo, beliau mengatakan bahwa dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia di BPS (Badan Pusat Statistik) Ponorogo sudahlah bagus yaitu bagaimana dalam mencapai target, memanusiakan manusia (mengelola karyawannya), itu semua sudah terstruktur dengan baik, sehingga yang terlibat dalam Instansi tersebut mereka bekerja dengan nyaman. Walaupun sebenarnya diinstansi tersebut masih menginginkan tambahan tenaga kerja. di BPS (Badan Pusat Statistik) Ponorogo memiliki 29 karywan, dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik dan terstuktur, walaupun dengan 29 karywan mereka mampu menjalakna tugasnya dengan baik dan benar sesuai arah dan tujuan/target tanpa adanya kericuhan sesama karyawan ataupun sama pimpinan, tetapi dalam instansi tersebut karyawan ini malah saling mengingatkan saling mensuport dalam mengerjakan tugasnya. Hari dan jam kerja di BPS (Badan Pusat Statistik) Ponorgo ini Senin – Jum'at dari jam 08.00 sampai 15.30.

Di BPS (Badan Pusat Statistik) Ponorogo memiliki prosedur sistem kompensasi pegawai yang sangat berbeda dengan sistem kompensasi pada perusahaan – perusahaan

pada umumnya yang cenderung komersil. Hal ini karena perbedaan orientasi antara dua badan tersebut. Pada instansi pemerintah seperti halnya di badan Pusat Statistik bertujuan pelaksanaan pembangunan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat serta menjalankan visi dan misi pemerintah. Sistem kompensasi pada BPS (Badan Pusat Statistik) Ponorogo, menggunakan sistem kompensasi yang berbeda dengan instansi lainnya, yaitu dengan menerapkan penilaian dari pegawai tersebut, perhitungannya di awal bulan sampai akhir bulan, berdasarkan ketepatan waktu, dan akurasi isian (kualitas), dengan ketentuan dua hal tersebut keluarlah CKP (Capaian Kinerja Pegawai) dengan presensi kehadiran. Dan lebih menekankan dalam pemenuhan prinsip adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawab.

Untuk itu ketertarikan peneliti dalam mengambil obyek penelitian di BPS (Badan Pusat Statistik) Ponorogo adalah dengan melihat sumber dayanya yang sudah bagus, karyawan bekerja dengan baik tanpa adanya konflik antar sesama ataupun pimpinan, lantas apa yang membuat karyawan menjadi semangat dalam menjalankan tugasnya di instansi tersebut. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengambil judul tentang **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Di BPS (Badan Pusat Statistik) Ponorogo”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang terkait diantaranya :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di BPS (Badan Pusat Statistik) Ponorogo

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di BPS (Badan Pusat Statistik) Ponorogo
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di BPS (Badan Pusat Statistik) Ponorogo
4. Apakah kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di BPS (Badan Pusat Statistik) Ponorogo.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di BPS (Badan Pusat Statistik) Ponorogo
- b. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di BPS (Badan Pusat Statistik) Ponorogo
- c. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di BPS (Badan Pusat Statistik) Ponorogo
- d. Mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di BPS (Badan Pusat Statistik) Ponorogo.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi pembaca

Merupakan bahan informasi yang dapat diperoleh terkait dengan kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

b. Bagi Instansi

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan nilai positif bagi pemimpin dalam meningkatkan kepemimpinannya diperusahaan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

c. Bagi peneliti

Diharapkan bisa menambah wawasan, ilmu pengetahuan dan kesiapan penulis bila nantinya terjun di dunia kerja yang mengacu pada peningkatan kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja.

