

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi merupakan sebuah wadah bagi sekumpulan orang yang saling bekerjasama secara penuh demi tercapainya tujuan. Pada dasarnya suatu organisasi atau perusahaan memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal dan mempertahankan hidup usaha yang dijalankan dalam jangka panjang. Ketersediaan sumber daya manusia merupakan Faktor penting dalam suatu organisasi, maka perlu adanya keterlibatan pegawai dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat berharga bagi suatu organisasi yang harus dikelola dengan baik agar dapat berkontribusi dengan maksimal. Dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada, salah satu hal yang harus diperhatikan organisasi adalah kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang dimilikinya, maka tingkat kepuasan kerja pegawai tidak terpenuhi. Hal demikian berpengaruh terhadap prestasi yang mampu menghambat ketercapaian tujuan organisasi.

Salah satu hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dapat dicontohkan mengenai pemberian kompensasi material berupa gaji, tunjangan dan insentif yang berdampak terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Apabila terpenuhi pemberian kompensasi material dan non material, secara

langsung memberikan pengaruh terhadap kinerja, jika kinerja membaik akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Mengingat begitu pentingnya peran karyawan dalam suatu perusahaan, maka kegiatan pengembangan karir karyawan merupakan hal penting dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan, misalnya menambah jenjang pendidikan, hingga keikutsertaan dalam pelatihan, seminar dan workshop, ketentuan-ketentuan promosi/naik jabatan. Setelah pembinaan dalam perencanaan karir dan pembinaan karir diberikan, kemudian informasi kesempatan berkarir merupakan langkah awal untuk jenjang karir seseorang, sehingga saat ini perlu adanya pengembangan sumber daya manusia untuk memicu kesempatan berkarir masing-masing pegawai sesuai bidang dan keterampilan yang dimilikinya.

Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, baik gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan rekan kerja, beban kerja, interaksi dengan rekan kerja, atasan, dan lainnya. Menurut Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan setia pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan apakah senang atau tidak senang, suka atau tidak suka sebagai hasil dari interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, dan juga sebagai hasil dari penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan kebutuhan mereka terpenuhi. Kepuasan kerja berhubungan dengan tingkat absensi, tingkat pekerjaan ukuran organisasi perusahaan, menurunnya produktivitas

kerja atau prestasi kerja dari karyawan. Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gresik, ternyata masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dan masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya, ada yang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin waktu dan tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik. Hal inilah yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajerial terutama pimpinan organisasi, agar dapat sedini mungkin mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut.

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan Rocky Potale, Yantje Uhing (2015:63) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Sulut Cabang Manado. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Kenny Yulianto Kuniawan (2015:2) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Parit Padang Global. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan serta pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan yang peneliti temukan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai” dengan membedakan objek penelitian yaitu pada salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Gresik tepatnya pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kab. Gresik.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Mengacu pada latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka permasalahan yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai ?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai ?
3. Apakah prestasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai ?
4. Apakah kompensasi, pengembangan karir, dan prestasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai?

## **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, atas dasar dari pertimbangan dari peneliti yang berupa keterbatasan kemampuan baik secara materi yang dimiliki serta waktu yang tersedia, maka dalam penelitian ini dibatasi pada masalah: “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja

terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gresik”.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang diharapkan sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini mempunyai tujuan untuk membuktikan secara empiris :

1. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.
4. Pengaruh kompensasi , pengembangan karir dan prestasi kerja terhadap

Kepuasan Pegawai

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

##### **1.5.1 Teoritis / Akademis**

Dari berbagai hal yang telah diungkapkan di atas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan salah satu bukti bahwa peneliti telah dapat menerapkan ilmu-ilmu berupa teori-teori yang didapatkan selama penulis menempuh kuliah kedalam praktek sekaligus sebagai ajang menggali tambahan pengetahuan dilapangan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan manajemen sumberdaya manusia terutama dalam pengelolaan sumberdaya manusia didalam organisasi atau perusahaan.

b. Bagi Universitas

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi dunia pendidikan, khususnya Perguruan Tinggi. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

**1.5.2 Praktis**

a. Bagi Pihak Organisasi Perangkat Daerah.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi organisasi untuk lebih memacu para karyawan agar menjadi sumber daya manusia yang diharapkan organisasi.