BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia ini dalam suatu organisasi tentunya sumber daya manusia tersebut perlu untuk dikelola sedemikian rupa, dan hal ini merupakan bagian penting dari pekerjaan menejemen organisasi yang bersangkutan. Menurut Robins (2016), proses manejemen sumber daya manusia pada akhirnya harus diukur dari segi seberapa efektif para menejer mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Dalam konteks ini, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif tercermin dari produktivitas atau kinerja yang disumbangkan oleh pegawai. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa kinerja dari para pegawai merupakan diantara isu-isu pokok yang senantiasa dihadapi oleh menejemen organisasi. Karena itu, diantara tugas-tugas para menejer yang sangat penting adalah menggerakkan para pegawai guna memberi kontribusi bagi keberhasilan organisasi. Setiap Kantor tentu saja menyediakan fasilitas kerja untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Fasilitas kerja tersebut meliputi fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja, dan fasilitas sosial. Jika dari segi jumlah fasilitas alat kerja, dirasa cukup untuk memenuhi kebutuhan dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun, jika diperhatikan lebih dalam lagi, ada hal yang berkemungkinan perlu diperhatikan lagi, seperti untuk urusan mencetak, terkadang satu bidang di kantor harus mencetak diruangan lain karena printer yang ada di ruangannya tidak bisa mencetak warna. Kemudian ada lagi, jika ingin menscan dokumen, harus ke ruangan lain juga karena tipe printer yang

ia miliki hanya untuk cetak saja. Ini bisa menandakan bahwa fasilitas alat kerja belum secara optimal fungsinya pada instansi.

Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai atas pekerjaan yang dihasilkannya. Menurut Rivai dan Sagala (2014:741) kompensasi terdapat dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Pemberian kompensasi kepada pegawai harus layak dan adil, karena dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, hal tersebut dikarenakan pegawai dapat merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemberian kompensasi kepada pegawai dapat memotivasi dan memberikan kepuasan kerja. Kompensasi dijadikan alat untuk memotivasi pegawai supaya meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kinerja yang baik adalah untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga peningkatan kinerja sangat diperlukan oleh suatu perusahaan.

Organisasi harus memiliki tujuan yang hendak dicapai dengan jelas, untuk mencapai tujuan, organisasi harus dapat mendayagunakan berbagi potensi yang ada salah satunya adalah kemampuan pegawai. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dan mutlak harus ada pada organisasi dan dikembangkan selaras dengan kemajuan ilmu dan teknologi, sebagaimana diungkapkan Harlison dan Meyers dikutip Tjiptoheriyanto dan Soemitro (2018:56) menyatakan meskipun modal sumber daya alam, bantuan luar negeri dan pandangan luar negeri memainkan peran penting dari pertumbuhan ekonomi, namun tidak ada diantaranya dan lebih ditekankan dari pada sumber daya manusia. Melihat besarnya peran sumber daya manusia untuk pencapaian tujuan organisasi, maka kehadiran sumber daya manusia

yang memiliki kemampuan seperti kecakapan dan keterampilan sangat dibutuhkan. Oleh karena itu perlu adanya tindakan pemeliharaan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai aset organisasi, jika sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya penting untuk sebuah organisasi, maka salah satu implementasinya adalah investasi yang harus dilakukan oleh pimpinan organisasi adalah investasi pada bidang sumber daya manusia. Bahkan dalam konsep kontemporer saat ini konsep resources telah diubah menjadi capital untuk mendefinisikan ulang konsep sumberdaya manusia, sehingga diperkenalkan istilah human capital. Istilah human capital telah banyak digunakan untuk menggantikan human resources. Menurutnya pada konsep human capital, organisasi memperlakukan orang bukan sebagai faktor biaya melainkan sebagai asset (harta) (Hutapea & Thoha, 2016:108).

Robbins (2014) mengemukakan bahwa kemampuan (*ability*) merujuk kesuatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Hal yang sama dikemukakan oleh Moenir (2016) bahwa kemampuan mempunyai hubungan dengan tugas atau pekerjaan, yang berarti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang dan jasa sesuai yang diharuskan dan atas dasar ketentuan yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa untuk melakukan pekerjaan memerlukan kemampuan sehingga dapat mendukung dan melaksanakan pekerjaan yang pada akhirnya dapat menghasilkan barang dan jasa sesuai yang diharapkan.

Fenomena lapangan yang ditemukan peneliti ketika melakukan observasi pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang antara lain fasilitas yang perlu penambahan adalah unit komputer dikarenakan saat ini jumlah unit komputer tidak memenuhi jumlah pegawai. Penemuan lainnya adalah bahwa insentif yang diberikan

belum seimbang, karena dtinjau dari segi pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai itu sudah berbeda jenis yakni pekerjaan ringan dan berat. Jenis pekerjaan tersebut Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang pemberian insentif kepada pegawai yang mendapat tugas diluar Dinas tetap pembayaran insentif yang sama, sehingga menurut observasi penulis bahwa Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang bila pemberian insentif kepada pegawai tersebut yang menjalankan tugas dan pembayaran insentif sesuai dengan jenis pekerjaan, agar pegawai mempunyai kepuasan yang berdampak pada meningkatnya kinerja.

Tabel 1
Daftar Inventaris Alat Kantor
Dinas Pertanian Dan Pangan Kab. Rembang Th. 2019

No	Nama Barang	Jumlah	Kondisi Bagus	Kondisi Rusak
1	LAPTOP	108	90	18
2	PRINTER	112	72	40
3	PC	32	17	15

Sumber *:* Dinas Pertanian Dan Pangan Kab. Rembang Th. 2019

Harapan instansi pegawai mampu menjalankan tugasnya secara optimal dengan ditunjang dengan fasilitas yang memadai namun kondisi saat ini masih ada komputer yang sering kali rusak, printer yang sering kali rusak karena sudah lama terpakai dan kurangnya pemeliharaan.

Research gap dalam penelitian ini Budi Darma, Arna Suryani, Yunan Surono (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan Tery Awitanto Lajatuma, Elva Nuraina, Juli Murwani, (2017) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

M. Adistya Dwi Kurniawan Djamhur Hamid Hamidah Nayati Utami (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Juliao Freitas Gusmao Gede Riana (2018) Kompensasi berpengaruh yang positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Abdul Kadir, Kumara Efrianti (2018) menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda Ni Luh Sekartini (2016) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

1.2. Perumusan Masalah

Permasalahan pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang antara lain :

a. Masih terdapat pegawai yang belum menjalankan tugasnya secara optimal karena ada beberapa fasilitas kerja seperti komputer yang sering kali rusak, printer yang sering kali rusak karena sudah lama terpakai dan kurangnya pemeliharaan sehingga kinerja terganggu, fasilitas pendukung yang masih kurang misalnya toilet yang cuma, tempat parker dan gedung yang sudah tua hal ini berdampak penurunan kepuasan pegawai dalam bekerja.

b. Permasalahan lain ditemui pada masalah pencairan kompensasi berupa tunjangan kinerja, yaitu kurangnya koordinasi mengenai ketepatan waktu pemasukan laporan berkala, dimana pemasukan laporan ini sebagai syarat pencairan tunjangan kinerja, jika ada salah satu pegawai yang belum

mengirim laporan berkala maka tunjangan kinerja seluruh pegawai seluruhnya belum bisa dicairkan. Kurangnya koordinasi inilah yang didapati menjadi alasan keterlambatan pemasukan laporan sehingga menyebabkan keterlambatan pencairan tunjangan kinerja sehingga menurunkan kepuasan kerjanya.

c. Kemampuan dalam menganalisa dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan permasalahan kerja masih belum optimal.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas maka timbul pertanyaan sebagai berikut :

1.2.1. Bagaimana pengaruh fasilitas terhadap kepuasan kerja pada pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang?

1.2.2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada pada pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang?

1.2.3. Bagaimana pengaruh kemampuan terhadap kepuasan kerja pada pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang?

1.2.4. Bagaimana pengaruh fasilitas terhadap kinerja pada pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang?

1.2.5. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang?

1.2.6. Bagaimana pengaruh kemampuan terhadap kinerja pada pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang?

1.2.7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1.3.1. Menganalisis pengaruh fasilitas terhadap kepuasan kerja pada Pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.

1.3.2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.

1.3.3. Menganalisis pengaruh kemampuan terhadap kepuasan kerja Pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.

1.3.4. Menganalisis pengaruh fasilitas terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.

1.3.5. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.

1.3.6. Menganalisis pengaruh kemampuan terhadap Pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.

1.3.7. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.

1.4. Manfaat/Kegunaan Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan untuk :

1.4.1. Secara akademis, dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam melihat gambaran mengenai pengaruh fasilitas, kompensasi, kemampuan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.

1.4.2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan wacana untuk diterapkan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.

1.4.3. Secara pribadi diharapkan dapat menambah pengetahuan kajian mengenai keberhasilan kompensasi siskuedes dapat membantu peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.

UNIVERSITAS MURIA KUDUS