

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, kualitas sumber daya manusia memegang peranan penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Dalam organisasi, masalah kualitas sumber daya manusia selalu menjadi perhatian khusus, karena peran sumber daya manusia sangat diharapkan oleh masyarakat terhadap pembangunan di Indonesia.

Berdasarkan pengetahuan tersebut, SDM memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, terutama dalam meningkatkan kinerja. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, maka aktivitas organisasi dapat berkembang dengan lancar dan kinerja dapat ditingkatkan (Indrayanti, Aprilia 2019). Tujuan organisasi harus dicapai oleh sumber daya manusia, oleh karena itu sumber daya manusia harus memberikan kontribusi kerja yang semaksimal mungkin. Namun kita juga harus mengerahkan sumber daya manusia untuk menghasilkan kinerja semaksimal mungkin. Meskipun sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kualitas operasional, namun kinerja masih menjadi permasalahan dalam organisasi, termasuk perusahaan yang penyebabnya harus segera diketahui.

Menurut Suryoadi dkk (2018) Tingginya kinerja para karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat

sehingga mampu bertahan dalam persaingan global. Namun kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak selalu meningkat, terkadang kinerja pegawai meningkat, terkadang kinerjanya menurun. Terciptanya kinerja pegawai dapat terjadi jika organisasi mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai mengembangkan dan meningkatkan keterampilan dan kemampuannya secara optimal sehingga pegawai dapat memberikan kontribusi yang positif. Upaya yang dapat dilakukan untuk mempengaruhi kinerja pegawai adalah dengan diberikan motivasi dan penghargaan, karena kepuasan dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih semangat dan mendorong kinerja yang tinggi menurut Handoko (2019: 2)

Motivasi berkaitan dengan keadaan batin/psikologis seseorang. Keadaan batin itu sendiri dapat terlihat dari semangat atau semangat bekerja yang diwujudkan dalam aktivitas profesional sebagai kontribusi terhadap tercapainya tujuan perusahaan tempat mereka bekerja. Dari sudut pandang psikologis kenyataan menunjukkan bahwa gairah atau semangat yang dimiliki pegawai dan sebaliknya, rendah semangat atau semangat pegawai dalam melakukan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi yang digelutinya (Yahyo, dkk 2018). Jika karyawan mempunyai motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuannya, maka mereka akan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan kemampuan terbaiknya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Menurut Rohayati (2019: 65) kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Bentuk kompensasi langsung antara lain

gaji, tunjangan, bonus dan komisi. Sedangkan kompensasi tidak langsung mencakup pelatihan, wewenang, tanggung jawab dan penghargaan kinerja. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan mereka dan memperoleh serta dapat mempertahankan karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, kemungkinan besar karyawan akan keluar dari perusahaan sehingga penggantian nama menjadi tidak mudah. Kompensasi sangat penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusianya. Kerugian yang terjadi jika kompensasi yang dibayarkan sedikit adalah perusahaan dapat kehilangan karyawan yang berkinerja baik dan perusahaan harus menanggung biaya untuk menarik karyawan baru yang berkualitas (Yahyo, dkk 2018: 15).

Kepuasan kerja merupakan syarat penting yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan, dimana mereka mampu berinteraksi dengan lingkungan kerja dan bekerja dengan semangat dan keikhlasan sehingga kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan semakin meningkat (Nurchayani, dkk 2016: 54). Selain itu, tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja, seperti pengaruh efisiensi terhadap keberhasilan kerja, sedangkan rendahnya kepuasan terhadap perusahaan merupakan bagian dari rangkaian menurunnya moral organisasi dan meningkatnya ketidakhadiran karyawan (Hidayat, 2017).

Setiap program pemerintah, manajemen pegawai merupakan aset yang sangat penting. Selain itu, dalam mengelola dan memotivasi pegawai yang memiliki kinerja yang baik agar tidak terjadi perekrutan pegawai kembali. Perekrutan karyawan akan menimbulkan ketidakstabilan dalam organisasi

tersebut dan juga peningkatan biaya rekrutmen pegawai. Oleh karena itu, pihak pemerintah dalam hal ini adalah Kementerian Desa pada program P3MD juga harus menjamin kepuasan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Faktor motivasi merupakan salah faktor penyebab menurunnya pegawai dalam bekerja, karena sebagian karyawan merasa kurang puas dalam memenuhi kebutuhan fisiknya. Misalnya pemberian tunjangan-tunjangan dan hal-hal yang membuat karyawan kurang termotivasi dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa tidak mendapatkan tunjangan yang cukup.

Sedangkan permasalahan kepuasan kerja pegawai pada program P3MD Kemendes RI di Kabupaten Pati dihadapkan dengan berbagai peraturan prosedur kerja yang telah ditetapkan organisasi. Hal ini menyangkut persepsi mereka terhadap sistem insentif, kelengkapan sarana kerja, serta kehangatan hubungan kerja dengan atasan maupun sesama rekan kerja.

Pegawai pada program P3MD Kemendes RI di Kabupaten Pati merupakan faktor yang sangat penting untuk mencapai visi misi dan mengsucceskan program tersebut. Kegiatan program P3MD Kemendes RI dapat terlaksana dengan baik, karena itu kinerjanya dituntut untuk lebih profesional guna dapat meraih prestasi dalam pekerjaannya. Melihat hal tersebut, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan yang terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai program P3MD Kemendes RI Kabupaten Pati. Faktor yang menyebabkan permasalahan motivasi pegawai yaitu dengan semakin menurunnya motivasi yang dikarenakan beberapa pegawai yang merasa tidak puas

dengan apa yang ada selama ini.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA PENDAMPING DESA PROGRAM P3MD KEMENDES RI DI KABUPATEN PATI)”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Terdapat banyaknya absen ketidakhadiran tenaga pendamping desa pada program P3MD Kemendes RI di Kabupaten Pati dari perusahaan disebabkan kebijakan pemimpin yang terjadi ketidaksesuaian kerja karyawan terhadap apa yang telah ditetapkan oleh kebijakan.
2. Banyaknya jumlah tenaga pegawai hasil rekrutan tidak menunjukkan kinerja yang maksimal dikarenakan adanya ketidakpuasan yang dirasakan pegawai terhadap beberapa kebijakan.
3. Sebagian tenaga pendamping desa merasa tidak puas dengan imbalan yang diterima.
4. Banyak pegawai yang tidak loyal kepada pemerintah di tingkat kabupaten Pati dikarenakan kepuasan kerja yang mereka rasakan selama bekerja di program desa tersebut sangat kurang.
5. Tidak adanya pengembangan karir yang dilakukan oleh pemerintah sehingga

banyak tenaga pendamping desa yang merasakan semangat kerjanya kurang terhadap pekerjaan tersebut.

6. Dengan terciptanya kondisi kerja yang aman dan sikap pemimpin yang baik terhadap semua bawahannya maka pegawai akan merasa senang dan loyal pada pekerjaan.

1.3. Rumusan Masalah

Kinerja Pegawai pada program P3MD Kemendes RI di Kabupaten Pati merupakan faktor yang sangat penting untuk mencapai visi misi dan mengsucceskan program. Sedangkan permasalahan kepuasan kerja pegawai pada program P3MD Kemendes RI di Kabupaten Pati dihadapkan dengan berbagai peraturan prosedur kerja yang telah ditetapkan organisasi. Hal ini menyangkut persepsi mereka terhadap sistem insentif, kelengkapan sarana kerja, serta kehangatan hubungan kerja dengan atasan maupun sesama rekan kerja. Selain itu motivasi dan kompensasi pegawai yang kurang optimal dilakukan. faktor faktor tersebut kemudian mempengaruhi terhadap tingkat kinerja maupun kepuasan pegawai di P3MD Kemendes RI di Kabupaten Pati. Anisa (2023) pada penelitiannya bahwa ada pengaruh motivasi dan kompensasi pegawai terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Akan tetapi penelitian yang seperti Handayani (2020) menjelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Mulyono (2019) bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan sebagai variabel intervening.

Beberapa penelitian mengalami perbedaan hasil. Hal ini menunjukkan

adanya gap reasearh yang berbeda antara beberapa jurnal dan perlu dilakukan studi penelitian untuk memastikan ada tidaknya pengaruh pada penelitian ini. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian dengan terfokus pada rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Bagaimanakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Bagaimanakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan pegawai?
4. Bagaimanakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan pegawai?
5. Bagaimanakah kepuasan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
6. Bagaimanakah kepuasan kerja mempengaruhi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai?
7. Bagaimanakah kepuasan kerja mempengaruhi hubungan antara kompensasi dengan kinerja pegawai?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan pegawai.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan pegawai.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan pegawai terhadap kinerja pegawai.
6. Untuk menganalisis pengaruh hubungan kepuasan kerja antara motivasi kerja

dengan kinerja pegawai.

7. Untuk menganalisis pengaruh hubungan kepuasan kerja antara kompensasi dengan kinerja pegawai.

1.5. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat bagi peneliti, Sebagai media untuk memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti. Memberikan gambaran pelaksanaan teori dalam dunia kerja nyata.
2. Manfaat bagi pemerintah, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan yang bermanfaat bagi pemerintah (Kementrian Desa) dalam meningkatkan Pegawai kontrak pada program P3MD di Kabupaten Pati, untuk mencapai kinerja yang lebih maksimal lagi.
3. Manfaat bagi pihak akademisi, Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu, terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.
4. Manfaat bagi pihak lain, Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.