

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam pencapaian suatu tujuan, instansi memerlukan sumber daya manusia yang merupakan aset terpenting dan berperan besar untuk mendukung segala aktivitas dan kegiatan operasional yang ada didalam instansi tersebut. Sumber daya lainnya yang ada diinstansi seperti modal, mesin, dan metode tidak akan memberikan hasil yang maksimal tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusianya.

Peran serta sumber daya manusia yang kreatif, terampil dan inovatif akan membantu instansi untuk mencapai tujuannya. Persaingan yang ada di era globalisasi ini menuntut instansi untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, dalam hal itu instansi harus mengelolanya sebaik mungkin agar memberikan rasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Dalam upaya mendapatkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, instansi biasanya berpacu pada pengembangan kinerja para pegawai yang dimilikinya dengan memberikan motivasi yang tepat. Hal ini dapat membantu dalam pencapaian visi dan misi yang ada di dalam instansi dan dapat diterapkan dengan baik.

Setiap manusia memiliki kebutuhan yang harus diusahakan untuk dipenuhi. Kompensasi merupakan tujuan utama semua pegawai maupun karyawan yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan serta keinginan dalam kehidupan. Mereka

bekerja dengan waktu yang telah ditetapkan instansi dan meninggalkan keluarga serta membagi waktu kehidupan pribadinya hanya untuk mendapat kompensasi.

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh instansi yang berguna untuk memenuhi kebutuhan hidup pegawainya. Pentingnya kompensasi ialah dapat memelihara, menarik, dan mempertahankan tenaga kerja untuk kepentingan organisasi suatu instansi dan mendukung proses operasional yang ada didalamnya.

Menurut Sastrohadiwiryo (dalam Yuniarsih, 2011) Kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Tingkat kompensasi sangat memengaruhi kehidupan ekonomi, status, cerminan dan ukuran nilai dari pekerjaan pegawai itu sendiri. Kompensasi yang tidak memadai, tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada di daerah masing-masing akan membuat prestasi kerja, produktivitas, dan kepuasan kerja menurun yang akan berdampak negatif dan merugikan instansi secara langsung maupun tidak langsung.

Penyebab kondisi pekerjaan yang tidak tertata dengan baik dan suasana kerja yang tidak kondusif merupakan dampak negatif dari kurang tepatnya kebijakan kompensasi yang diberikan instansi dan sangat berpengaruh besar pada kepuasan kerja pegawai. Hal tersebut dapat berpotensi menghambat, mengganggu pelaksanaan pekerjaan, bahkan membuat pekerjaan dapat terhenti.

Untuk mencapai keberhasilan bersama antara pegawai dan instansi, kompensasi bisa dirancang secara benar melalui kebijakan yang telah disepakati sehingga pegawai merasa puas dengan kerja dan jerih payah yang telah mereka lakukan dan termotivasi untuk mencapai sasaran dan tujuan bersama instansi dimana tempat mereka bekerja.

Terkait hal ini, maka instansi harus memperhatikan secara khusus kompensasi yang diberikan, tentunya wajib layak dan adil agar kepuasan kerja pegawai terpenuhi dan akan memberikan keuntungan bagi instansi melalui kinerja yang sesuai dengan harapan dan ketentuan yang disepakati, walaupun pada dasarnya kepuasan bersifat individual dan memiliki tingkat yang berbeda-beda.

Kompensasi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal instansi. Faktor internalnya meliputi kemampuan instansi tersebut untuk membayar para pegawainya, evaluasi dan penilaian kinerja pegawai secara berkesinambungan, dan pengalaman serta potensi yang dimiliki pegawai instansi merupakan sesuatu yang mempengaruhi tingkatan kompensasi.

Faktor eksternalnya ialah pasar tenaga kerja, apabila penawaran kerja lebih tinggi dibanding jumlah permintaan kerja maka kompensasi akan rendah. Sebaliknya jika jumlah penawaran kerja lebih rendah dibanding jumlah permintaan, maka tingkat kompensasinya akan lebih tinggi. Besarnya tarif, jumlah produktivitas, kuatnya serikat pekerja dan peraturan pemerintah serta kondisi perekonomian nasional juga mempengaruhi kompensasi yang diberikan instansi kepada pegawainya.

Instansi untuk mencapai tujuannya sangat bergantung pada kinerja, maka dari itu pemberian kompensasi sangat penting untuk menunjang kepuasan kerja agar produktivitas pegawai semakin baik. Pemberian kompensasi atas kinerja karyawan akan mendapatkan timbal balik kontribusi untuk kelangsungan hidup pada instansi.

Kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan akan berdampak positif maupun negatif tergantung dari apa yang dirasakannya. Pemberian kompensasi yang baik, sesuai dan layak dapat membuat kepuasan kerja seseorang menjadi maksimal, belum lagi jika diberikannya kompensasi yang bukan hanya berupa materi saja. Contohnya seperti penghargaan, promosi jabatan, lingkungan kerja yang baik dan yang lain sebagainya.

Pentingnya memperhatikan kepuasan kerja di instansi, untuk menumbuhkan dan meningkatkan semangat kerja. Jika kompensasi menimbulkan kepuasan kerja yang baik maka instansi juga dapat menjaga pegawainya, sebaliknya kompensasi yang tidak menimbulkan kepuasan kerja maka pegawai akan meninggalkan instansi dan untuk melakukan penempatan tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja.

Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur merupakan salah satu instansi besar yang memiliki kurang lebih 200 pegawai baik pns maupun non pns. Dinas Perkebunan Propinsi Kalimantan Timur mempunyai sejarah yang cukup panjang, yaitu dimulai dengan dibentuknya Kantor Karet Cabang Kalimantan Timur pada

tahun 1952 dan Yayasan Karet Kalimantan Timur (cabang Kalimantan Selatan) pada tahun 1957.

Kedua lembaga ini kemudian digabung menjadi Dinas Karet pada tahun 1963 dan memasuki awal Pelita I (April 1969) Dinas Karet diubah namanya menjadi Dinas Perkebunan Rakyat Kalimantan Timur. Kemudian struktur organisasi Dinas Perkebunan Propinsi Kalimantan Timur disempurnakan melalui Perda Nomor 04 tahun 2003 dan Keputusan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 03 tahun 2004.

Dalam upaya peningkatan kinerja pegawainya Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur melakukan beberapa cara untuk meningkatkan dan mendorong pegawainya untuk bekerja secara maksimal. Beberapa upaya tersebut memberikan beberapa pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya.

Setiap pegawai dalam suatu instansi pasti mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi sesuai dengan harapan mereka. Apabila keinginan tersebut terpenuhi, maka pegawai akan senantiasa bersemangat dalam bekerja dan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang baik. Hal ini sangat berpengaruh dalam keberlangsungan berjalannya operasional yang ada di instansi.

Berdasarkan informasi yang diterima peneliti dari beberapa pegawai yang bekerja di Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur, dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi berupa gaji dan tunjangan sudah sesuai standar yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Tetapi ada hal lain yang dapat menurunkan kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja

pegawai, yaitu pemberian dan pembagian tugas pada kegiatan yang didalamnya terdapat tambahan penghasilan diluar gaji dan tunjangan.

Pegawai yang ada pada bidang yang memiliki kegiatan bersifat proyek akan kelihatan sangat puas dan selalu bersemangat dalam bekerja karena ada tambahan penghasilan yang akan di peroleh di luar pembayaran gaji, sedangkan pegawai yang berada pada bidang yang memiliki kegiatan sedikit dan anggarannya minim, terlihat jelas rasa malas, tidak bersemangat dan ini sangat berpengaruh pada kepuasan kerjanya.

Hal ini mengakibatkan adanya pegawai yang sering tidak masuk kantor tanpa keterangan, masuk kantor tapi masa bodoh dan kurang bertanggung jawab dengan pekerjaan, serta tidak hadir karena izin. Ditemukan juga beberapa pegawai yang perilaku kerja indisipliner seperti tidak pernah apel pagi, tidak masuk kantor tanpa alasan yang jelas, selalu terlambat masuk kantor, meninggalkan kantor pada jam kerja tanpa alasan yang jelas, dan menunda penyelesaian tugasnya.

Menurut Sinambela (2010), kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka.

Selain itu, ketidakpuasan kerja pegawai dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk

melaksanakan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur”

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka didapat rumusan masalah pada penelitian ini adalah : Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur ?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.

### **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

- a. Sebagai referensi bagi Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai dan sebagai masukan untuk terus meningkatkan program kompensasi yang ada di instansinya.
- b. Sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan kepada pegawainya sehingga menambah semangat kerja menjadi semakin baik.
- c. Sebagai penambahan referensi, yaitu pengembangan ilmu pada umumnya dan khususnya bagi mahasiswa yang melakukan penelitian dalam masalah yang sama.

