

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Desa menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah adalah, Kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Organisasi pemerintahan desa merupakan tingkatan pemerintahan terendah di dalam struktur pemerintahan di Indonesia tetapi mempunyai peran dan fungsi dalam pelaksanaan program-program pemerintah. Perangkat desa merupakan salah satu unsur penggerak dalam pemerintahan desa sehingga harus mempunyai kemampuan dengan kinerja yang baik untuk menunjang pelayanan kepada masyarakat dengan maksimal.

Terbatasnya kualitas sumber daya manusia yaitu masalah mendasar yang dapat menghambat dalam Pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Terbatasnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi rintangan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia berkiprah dalam penerapan global, maka langkah pertama kali yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Kualitas sumber daya manusia berkaitan dengan kinerja (performance). Suatu

organisasi merangkai

segala kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam mencapai sebuah tujuan maka suatu organisasi membutuhkan orang-orang yang saling berhubungan dalam sistem birokrasi.

Mangkunegara (2016) menjelaskan kinerja sebagai hasil kerja atau prestasi kerja secara kuantitas dan kualitas yang diperoleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor-faktor tersebut diantaranya kemampuan dan kepribadian karyawan, kesehatan karyawan, kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja, budaya organisasi dan faktor-faktor lainnya. Selain itu, Sumarni & Soeprihanto (2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor bawaan, faktor pendidikan dan latihan, faktor gizi, faktor lingkungan dan faktor kemauan karyawan untuk bekerja sama. Baik secara langsung maupun tidak langsung faktor-faktor tersebut dapat memberi pengaruh terhadap aktivitas kerja karyawan di kantor.

Kajian yang dilakukan peneliti pada saat ini mengarah pada kinerja perangkat desa di Kantor Desa di Kecamatan Bandarkedungmulyo. Beberapa faktor yang diduga mempengaruhi diantaranya yaitu kompensasi, sehingga menjadi penting. Hal ini dilakukan karena pada dasarnya suatu organisasi harus memiliki kinerja yang baik dari pegawainya.

Di dalam meningkatkan kinerja juga harus memperhatikan kompensasi

yang diterima oleh pegawai. Karena kompensasi merupakan balas jasa yang harus

diterima oleh pegawai karena penggunaan tenaganya. Werther dan Davis dalam Wibowo (2014:290) menyatakan bahwa dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan tersebut makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan, sikap senang atau tidak dalam bekerja (H.A Rivai, 2004:13).

Kepuasan kerja penting karena dengan kepuasan kerja diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbin, 2003:78).

Penelitian ini berdasarkan dari Riset Gab penelitian Blazovich (2013:165) menyimpulkan dari hasil penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Blazovich (2013:165) di dukung oleh hasil penelitian Jamil & Raja (2011:910) yang menyatakan kompensasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap

kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Sopiah (2013:87) Menyimpulkan bahwa kompensasi keuangan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan Juniarti (2014:13) menyimpulkan hasil yang berbeda dari penelitian terdahulu bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan. Maka variabel kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Hasil Penelitian. Penelitian yang dilakukan Juniarti (2014:13) di dukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizal et al., (2011:74) bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan Sopiah (2013:9) menyimpulkan bahwa kompensasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang di lakukan Sopiah di dukung oleh hasil penelitian yang di lakukan Odunlade (2012:10) Bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kinerja pemerintah desa di Kecamatan Bandarkedungmulyo dalam menangani pelayanan publik belum terbilang maksimal. Hal ini dapat dilihat dari waktu yang diperlakukan dalam tanggung jawab dan kewajiban desa, namun demikian, penyelenggaraan pemerintahan tersebut tetap harus dipertanggungjawabkan. Perangkat desa merupakan ujung tombak dari pemerintahan daerah yang berhubungan langsung dengan masyarakat. Peranan perangkat desa sangat penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat Dengan dinamika yang semakin maju,perangkat desa harus mampu

menunjukkan kinerjanya lebih baik, sehingga efektivitas kerja bisa dipertanggungjawabkan.

Menyelesaikan administrasi akta tanah, akta nikah, akta kelahiran, akta kematian, pembuatan Kartu Tanda penduduk/KTP dan lain sebagainya. Selain itu kinerja aparat pemerintah desa tersebut terbilang masih kurang disiplin. Hal tersebut terlihat kantor desa masih lengang dipagi hari. Pegawai desa akan mulai berdatangan baru sekitar pukul 08.30 pagi. Oleh sebab itu aparatur pemerintah desa senantiasa meningkatkan kedisiplinan kerja dan profesionalisme agar terciptanya suatu iklim kerja yang baik dalam melaksanakan apa yang menjadi tugas pokok, fungsi, kewenangan, dan tanggung jawabnya, utamanya dalam memberikan pelayanan public.

Dengan adanya kompensasi termasuk menjadi factor pendorong dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karena dengan kompensasi menjadikan pegawai lebih semangat dalam menjalani tugasnya. Adanya keterlambatan kompensasi mengakibatkan menurunnya semangat kerja pegawai. persoalan keterlambatan penerimaan kompensasi untuk perangkat Desa yang ada di Wilayah Kecamatan Bandarkedungmulyo dalam bentuk gaji dan tunjangan lainnya yang diancangkan dalam bentuk APBdes. Menyatakan bahwa Pemerintahan desa wajib mengumpulkan proposal APBdes, sesuai PERMENDAGRI No 20 Th 2018 terkait pengaturan keuangan desa, sedangkan sementara ini faktornya adalah masih banyak pihak desa yang belum mengumpulkan APBdes, sehingga terjadi menghambat pencairan. Dengan demikian langkah-langkah yang harus di lakukan untuk meningkatkan kinerja

pegawai sangat begitu penting, salah satunya dengan mengumpulkan proposal secara tepat waktu sehingga dapat di berikan kompensasi dengan tepat waktu.

Di lihat dari hasil penelitian yang terdahulu adanya perbedaan hasil penelitian, selain variabel terikat kinerja karyawan penulis menambahkan satu variabel lainnya yang bisa mempengaruhi hubungan kedua variabel yaitu kepuasan kerja, variabel kepuasan kerja di sini sebagai variabel intervening yaitu variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independent dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur.

Dari latar masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Bandarkedungmulyo)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dirumuskan permasalahan,yaitu

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah kepuasan berpengaruh terhadap kinerja?
4. Apakah kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja
2. Untuk menguji dan menganalisis kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja
3. Untuk menguji dan menganalisis kepuasan berpengaruh terhadap kinerja
4. Untuk menguji dan menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Secara teoritis, manfaat penelitian ini adalah memberikan wawasan dan pengetahuan kepada peneliti lain yang melakukan penelitian serupa tentang Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

2. Secara Praktis

- a. Bagi para ilmuwan, peneliti berharap karya ini dapat digunakan sebagai media informasi yang bermanfaat dan sebagai sumber referensi tambahan bagi perpustakaan.
- b. Peneliti berharap pembaca dapat menggunakan penelitian ini sebagai alat untuk belajar menerapkan teori-teori yang diajarkan di kelas, khususnya teori manajemen SDM