

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi

Setiap organisasi pasti memerlukan manajemen dalam upaya untuk mencapai tujuan tertentu bagi organisasi tersebut. Pencapaian suatu organisasi tidak lepas dari kinerja anggota di dalamnya, untuk memelihara dan memaksimalkan kinerja anggota yang baik ada banyak hal yang mempengaruhinya seperti kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan sebuah hasil kerja dari tugas yang telah dilaksanakan. Kinerja pegawai yang baik dapat menghasilkan sebuah pencapaian yang tinggi begitupun sebaliknya, oleh sebab itu seorang pemimpin organisasi harus memperhatikan kinerja anggotanya.

Manajemen kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi atau instansi agar dapat melakukan strategi manajemen bakatnya yaitu mengidentifikasi berbagai kekuatan dan kelemahan dari para pegawainya, menghubungkan para pegawai dengan pelatihan yang sesuai dengan aktivitas pengembangan, serta menghargai kinerja yang baik dengan gaji dan insentif-insentif lainnya. Sistem manajemen kinerja dirancang agar dapat memastikan bahwa pembelajaran dan pengembangan sejalan dengan strategi bisnis, dan para pegawai memiliki berbagai kemampuan untuk berhasil dalam pekerjaan saat ini dan masa mendatang.

Kinerja pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan tujuan suatu organisasi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Koopmans (2014) dalam (Purwanto & Suwasono, 2018), bahwa kinerja didefinisikan sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Para pegawai merupakan aset organisasi yang berharga, oleh sebab itu perlunya dukungan dan pengembangan untuk membuat kemampuan pegawai menjadi baik. Widodo (2006: 78) dalam (Tampi, 2014), mengemukakan kinerja adalah melakukan suatu kegiatan yang menyempurnakan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang di dapat sesuai dengan standar organisasi. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan kebijakan dan terapan arahan-arahan dari seorang pemimpin yang handal, memiliki motivasi yang tinggi dan terarah.

Kepuasan kerja karyawan adalah suatu gambaran sikap seorang karyawan baik senang atau tidak senang terhadap imbalan yang didapat, pekerjaan yang berhubungan dengan dirinya sendiri, dengan atasannya, sesama karyawan, serta lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja karyawan merupakan komponen yang tidak dapat dipisahkan terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Baik buruknya pencapaian yang didapat perusahaan dari tahun ketahun dipengaruhi oleh peningkatan hasil kerja karyawan, karena karyawanlah yang berperan aktif dalam menjalankan sumber daya di perusahaan. Handoko (2014:193) dalam (Hanim, 2016), menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan melihat pekerjaan mereka. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pendidikan, pengawasan, rekan kerja, dan beban kerja. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pendidikan, pengawasan, rekan kerja, dan beban kerja. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan

kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan

Definisi Umum Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan memiliki kecenderungan diberikan secara tetap. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Makna dari pendapat diatas adalah kompensasi merupakan balas jasa dari perusahaan untuk karyawan dalam bentuk keuangan maupun non keuangan (Kasmir, 2019, hal. 233). Serta Menurut Arif Yusuf Hamali (2017:78) dalam (Rodli, Wahyuni, & Gunawan, 2021) Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Makna dari pendapat diatas adalah kompensasi sebagai balas jasa perusahaan atau organisasi yang diberikan kepada karyawan dalam pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut maka peneliti dapat mensintesisiskan bahwa merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Yang dimaksud balas jasa disini adalah suatu pengorbanan perusahaan terhadap waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan kepada karyawannya atas jasa mereka terhadap perusahaan.

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu ilmu tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain sesuai dengan perintah yang direncanakan untuk memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar tercapai hasil yang diharapkan melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu (Fahmi, 2016).

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung merupakan organisasi yang merupakan bagian dari struktur pemerintah pusat dalam hal ini Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung merupakan perangkat daerah yang diberi wewenang, tugas, dan tanggung jawab untuk melaksanakan pelayanan dalam bidang Pendidikan dan Kebudayaan, serta memiliki peran sangat penting sebagai instansi yang membangun serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pemenuhan sarana prasarana sekolah yang memadai dan berkualitas di Provinsi Lampung. Berdasarkan data Laporan Kinerja (LKJ) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung pada tahun 2021, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung memiliki 472 pegawai, yang dimana 56 orang adalah PTHL atau Non ASN yang bekerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Berikut informasi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung berdasarkan LKJ Tahun 2021.

Tabel 1. 1 Daftar Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung Pada Tahun 2021

Status	Jumlah
PNS	303
PTHL Di Luar Dinas	113
PTHL Di Dalam Dinas	56
Total	472

Sumber: <https://disdikbud.lampungprov.go.id/pages/7/rencana-strategis.html>

diakses pada 3 November 2022 01.01

Berdasarkan hasil pengamatan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, kinerja dari pegawai non ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung mengalami penurunan jika bertolak ukur pada tahun 2019 sebelum adanya Covid-19. Hal ini bisa dilihat dari durasi penyelesaian tugas yang diberikan oleh atasan serta absensi dari pegawai non ASN. Berikut data

Absensi yang saya dapatkan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

Tabel 1. 2 Absensi Pegawai Non ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung Tahun 2019 - 2022

Tahun	Hadir (%)
2019	98%
2020	92%
2021	83%
2022	85%
Rata-Rata	90%

Sumber: Data Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung

Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai Absensi Pegawai Non ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung Tahun 2019-2022, menjelaskan bahwa rata-rata Absensi Pegawai Non ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung Tahun 2019-2022 adalah 90%, dilihat dari data diatas terdapat penurunan yang signifikan mengenai kehadiran Pegawai Non ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung Tahun 2019-2022.

Berdasarkan fenomena—fenomena tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih judul **“Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampak Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Non ASN Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Sehubungan dengan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai non asn Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai non asn Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai non asn Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung?
4. Manakah variable yang dominan terhadap kinerja pegawai non asn Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Pegawai Non ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung merupakan ruang lingkup subjek pada penelitian ini.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Kompensasi, gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja kerja pegawai non asn merupakan ruang lingkup objek pada penelitian ini.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung di Jl. Dr. Warsito No.72, Teluk Betung, Bandar Lampung, Lampung, Indonesia merupakan ruang lingkup tempat pada penelitian ini.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan November 2022 s.d Agustus 2023.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Manajemen sumber daya manusia yang meliputi kompensasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja kerja pegawai non asn. merupakan ruang lingkup ilmu penelitian pada penelitian ini

1.4 Tujuan Penelitian

1. Mengevaluasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai non asn Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung
2. Mengevaluasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai non asn Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung
3. Mengevaluasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai non asn Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung
4. Mengevaluasi variable yang dominan terhadap kinerja pegawai non asn Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

- a. Diperhatikan dari segi teoritis, memberikan sumbangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia
- b. Dilihat dari segi praktis

Hasil-hasil penelitian ini juga dapat bermanfaat praktis, yaitu:

- 1) Bagi Peneliti

Penelitian dilaksanakan sebagai salah satu syarat menyusun tugas akhir dimasa perkuliahan guna memperoleh gelar sarjana pendidikan. Selain itu, diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti/ periset.

- 2) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat diterima dan bermanfaat sebagai kontribusi untuk meningkatkan kinerja pegawai secara efektif bagi perusahaan dan sebagai acuan untuk pengambilan keputusan kedepannya

- 3) Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan bacaan dan koleksi perpustakaan serta referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian sejenis.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pertama ini memaparkan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian yang berkaitan pada penelitian yang berjudul Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Serta Dampak Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Non ASN Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini memuat tentang landasan teori yang nantinya akan membantu dalam menganalisis hasil penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis yang keseluruhan dari pembahasan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang jenis penelitian, sumber data, populasi dan sampel, variable penelitian, definisi variable, uji persyaratan instrument, metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, menguraikan mengenai deskripsi data, hasil uji persyaratan instrument, hasil analisis data, dan pembahasan.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang simpulan dari penelitian dan saran berdasarkan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**