

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi dewasa ini, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang terpenting dalam menjalankan roda suatu organisasi. Sumber Daya Manusia tersebut akan baik kualitas dan kinerjanya bila dipimpin dan dikelola dengan baik. Didalam mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik setiap pimpinan dan manajer serta bagian yang menangani Sumber Daya Manusia harus mengerti dan menghayati masalah manajemen Sumber Daya Manusia dengan baik pula. Sumber Daya Manusia merupakan modal terbesar dalam perusahaan, oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia hal yang paling utama guna meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Dessler (2011) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Di dalam organisasi masalah yang sering dihadapi adalah mengapa beberapa karyawan bekerja lebih baik daripada karyawan lain merupakan suatu pertanyaan yang terus menerus muncul dan selalu dihadapi para pemimpin, ada karyawan yang mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja yang sesuai dengan harapan organisasi, adakalanya karyawan yang mempunyai kemampuan dan keterampilan tetapi tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga kinerja

tidak sesuai dengan harapan organisasi, hal ini kiranya dapat dipahami karena dalam suatu organisasi terdiri dari individu – individu yang mempunyai latar belakang dan kepuasan kerja yang berbeda satu sama lainnya. Menurut Robbins (2003) dalam Wibowo (2016) 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. Kepuasan kerja memiliki efek kepada kehidupan organisasi seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan rendah menunjuk sikap yang negatif terhadap pekerjaannya, karyawan yang puas cenderung akan lebih produktif di banding mereka yang tidak puas.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dituntut untuk memberikan sebuah kebijakan kepada karyawan diantaranya memberikan kompensasi pada setiap peningkatan prestasi yang telah dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Panggabean (2002) dalam Sutrisno (2017) mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik, kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja. Bila kompensasi diberikan secara benar maka dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan didalam mencapai sasaran–sasaran organisasi. Kepuasan kerja

karyawan dapat tercipta apabila karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dari Manoppo (2015) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu variabel penting atau prediktor dari kepuasan kerja dan khususnya kepuasan kerja karyawan.

Pada dasarnya suatu instansi bukan saja mengharapkan karyawan mau dan mampu bekerja tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi dari setiap karyawan guna meningkatkan kinerjanya. Sumber daya manusia perlu mendapat perhatian secara khusus, pemimpin kerja memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi karyawan agar kepuasan kerja karyawan meningkat. Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan (Widodo, 2015). Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang dalam melakukan suatu tugas atau pencapaian sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap karyawan belum tentu bersedia

mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar karyawan mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja, daya dorong tersebut disebut motivasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Rozzaid, Herlambang dan Devi (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa semakin baik pemberian motivasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah pengembangan karir. Menurut Martoyo (2015) suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Aktivitas di dalam pengembangan karir yaitu meningkatkan kemampuannya dalam bekerja dan merencanakan karir agar lebih baik sehingga menaikkan posisi dan jabatan. Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam organisasi akan dapat meningkatkan motivasi kerja dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap sumber daya manusia diberi kesempatan untuk mengembangkan karir serta kemampuannya secara optimal. Hal ini menunjukkan agar karyawan mempunyai kemampuan kerja yang lebih tinggi dari kemampuan kerja yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya di dalam lingkungan kerja. Adanya pengembangan karir juga diharapkan dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan mendapat kejelasan akan jenjang karir yang akan mereka capai. Hal ini sejalan dengan penelitian Kurniawan (2015) yang

menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti dengan meningkatkan pengembangan karir karyawan maka karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang cukup tinggi.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas menunjang penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Untuk dapat bersaing dengan lembaga-lembaga pemerintah lainnya yang bergerak di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang lain, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan harus dapat menjunjung tinggi disiplin kerja, kompensasi, motivasi dan pengembangan karir agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karena itu dapat memberikan dampak yang baik pada lembaga dan dapat bersaing dengan lembaga lain, serta bisa mencapai visi dan misi dari lembaga tersebut.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah di atas maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul, **“PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN YOGYAKARTA”**.

## 1.2 Batasan Masalah

Batasan yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Objek penelitian ini adalah karyawan tetap di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan yang telah bekerja minimal 1 tahun.
2. Variabel yang diteliti adalah kompensasi, motivasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja karyawan.

## 1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan.
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan.
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan.
4. Apakah kompensasi, motivasi dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan.
5. Diantara variabel kompensasi, motivasi dan pengembangan karir manakah yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan.

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan pengembangan karir secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan.
5. Untuk mengetahui variabel kompensasi, motivasi dan pengembangan karir yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan.

#### 1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan :

1. Bagi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan, yaitu dapat menjadi bahan pertimbangan didalam mengelola Sumber Daya Manusia khususnya pada Kompensasi, Motivasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja.

2. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk mengaplikasikan berbagai teori yang diperoleh dibangku kuliah. Serta menambah wawasan penulis mengenai pengaruh Kompensasi, Motivasi, Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja.
3. Bagi pihak lain, yaitu untuk menambah informasi dan ilmu pengetahuan mengenai kompensasi, motivasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan dan sebagai tambahan referensi bagi rekan - rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan mengkaji topik yang relevan dengan penelitian ini.

#### 1.6 Kerangka Penulisan Skripsi

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini dijelaskan latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah dan definisi operasional, tujuan penelitian, manfaat dan kerangka penulisan skripsi.

##### BAB II : Tinjauan Pustaka

Pada bab dua ini dijelaskan mengenai landasan teori yang digunakan sebagai dasar dari analisis penelitian, hasil penelitian sebelumnya, hipotesa Penelitian dan kerangka pikir penelitian.

**BAB III : Metodologi Penelitian**

Pada bab ini dijelaskan mengenai sampel dari penelitian, variabel penelitian, metode analisis data.

**BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Pada bab ini dijelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang terpadu.

**BAB V : Kesimpulan dan Saran**

Pada bab terakhir ini merupakan kesimpulan yang diperoleh dari seluruh penelitian yang dilakukan dan juga saran-saran yang direkomendasikan oleh peneliti kepada perusahaan.