

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG MASALAH

Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumberdaya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Prof. Sinambela; 2016;7), proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Selanjutnya Manajemen sumberdaya manusia menurut Sinambela (2016;8) menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja, pengembangan tim kerja sampai masa pensiun.

Memahami pendapat di atas, sangat dipahami bahwa kegiatan di bidang sumberdaya manusia dapat dilihat dari 2 sisi yakni dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja/pegawai (Sinambela, 2016;9), dari sisi pekerjaan berkaitan dengan analisis dan evaluasi pekerjaan, sedangkan dari sisi pekerja meliputi kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompetensi dan pemutusan hubungan kerja.

Analisis terhadap kinerja/prestasi kerja pegawai merupakan bagian dari kegiatan sumberdaya manusia dari sisi pekerja/pegawai. Pada tataran ini, menurut Wibowo (2009) perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan dari pekerja/pegawai yakni membandingkan berbagai

pekerjaan dengan menggunakan prosedur prosedur formal dan sistematis untuk menentukan ukuran pekerjaan pekerjaan melalui penentuan kedudukan dan rasio antara satu pekerjaan dengan yang lainnya. Hasil dari penilaian ini disebut kinerja, yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk memberikan sistem upah yang adil dan berbagai kebijakan.

Menurut Prawirosentono (1999) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing masing. Sehingga menurutnya, ada 4 (empat) elemen dalam kaitan dengan kinerja yakni:

- a. Hasil kerja yang dicapai secara individu atau secara institusi
- b. Ada pemberian wewenang dan tanggungjawab
- c. Mentaati aturan yang berlaku
- d. Pekerjaan tidak bertentangan dengan moral atau etika

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan selain pelatihan, menurut Handoko (2000) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepuasan kompensasi karena kepuasan kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Kompensasi merupakan salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja karyawan. Kepuasan karyawan terhadap kompensasi dapat

menyangkut rasa puas karyawan terhadap gaji, tunjangan, serta program kesejahteraan lain yang ditetapkan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2002) kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Pada umumnya karyawan berharap bahwa kompensasi yang diterimanya mencerminkan kontribusi hasil kerjanya. Selain itu kompensasi yang ditetapkan perusahaan seringkali dinilai kurang memenuhi harapan karyawan karena beban kerja mungkin lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima. Dengan kondisi ini berdampak pada menurunnya motivasi kerja sehingga hasil kerjanya kurang memuaskan. Dengan demikian semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan diharapkan dapat memacu semangat kerja karyawan sehingga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan mampu untuk menunjukkan suatu kinerja yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut, selain itu kinerja yang di tunjukan oleh seorang pegawai tentu saja di pengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana pegawai tersebut bekerja, kinerja ini perlu diukur oleh pimpinan agar dapat diketahui sampai sejauh mana perkembangan

kinerja dari seorang pegawai. Kinerja adalah tingkat kompetensi terhadap pekerjaan yang diberikan dalam tatanan kesatuan yang mendukung sistem kerja berdasarkan team work (tim kerja).

Penelitian tentang Kinerja Aparat Sipil Negara (ASN), tertuang dalam Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Menurut PP ini, Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. “Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip

- a. objektif;
- b. terukur;
- c. akuntabel;
- d. partisipatif; dan
- e. transparan,” bunyi Pasal 4 PP ini. Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud, menurut PP ini, dilaksanakan dalam suatu Sistem Manajemen Kinerja PNS yang terdiri atas:
 - a. perencanaan kinerja;
 - b. pelaksanaan, pemantauan kinerja, dan pembinaan kinerja;
 - c. penilaian kinerja;
 - d. tindak lanjut; dan

e. Sistem Informasi Kinerja PNS.

Penilaian kinerja ASN pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja dan potensi pegawai dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi. Sistem penilaian kinerja ASN memiliki peranan utama dalam organisasi untuk meningkatkan sikap serta pelaksanaan kerja yang positif dalam mencapai efektivitas pegawai. Pemberian penilaian kinerja yang bagus tentu akan bermanfaat untuk instansi terkait, dengan hal tersebut lah pihak instansi ataupun organisasi dapat memperbaiki hasil kinerja pegawainya agar lebih baik.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti adalah

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Walikota Pekanbaru oleh Saharudin, hasil penelitian menunjukkan bahwa Dari hasil penelitian ini dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh hasil kompensasi pada kantor Walikota Pekanbaru (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dikantor Walikota Pekanbaru (Y). Dimana terbukti T hitung dari hasil penelitian ini adalah sebesar $6.906 > T$ tabel sebesar 8.774 yang menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai korelasi (r) yang diperoleh dari korelasi $0,729$ yang menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja dikantor Walikota Pekanbaru.

Dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 72.9% yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja di kantor Walikota Pekanbaru, dan sisanya sebesar 43,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak di sebutkan dalam penelitian ini.

Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening(Studi Pada Trax Fm Semarang) oleh Januarius Permadi, hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Trax FM Semarang. Variabel pelatihan kerja dan kompensasi juga tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Trax FM Semarang. Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel pelatihan kerja, kompensasi dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 41,3% terhadap variasi yang terjadi pada kinerja karyawan, sedangkan variabel pelatihan kerja dan kompensasi hanya memberikan kontribusi sebesar 17% terhadap variasi yang terjadi pada motivasi kerja karyawan.

Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Area Surabaya Utara oleh Ervin Maratur Lumban Raja, hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen (pelatihan dan kompensasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kata kunci: Pelatihan,Kompensasi, Kinerja Karyawan.

Berdasarkan latar diatas dan penelitian terdahulu maka peneliti ingin melakukan penelitian tentang **Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada SATKER SNVT Pembangunan Bendungan - Kantor Balai Wilayah Sungai Nusa Tenggara II)**

1.2. RUMUSAN MASALAH

Masalah dalam penelitian ini adalah Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada SATKER SNVT Pembangunan Bendungan - Kantor Balai Wilayah Sungai Nusa Tenggara II)

1.3. PERSOALAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka persoalan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada SATKER SNVT Pembangunan Bendungan - Kantor Balai Wilayah Sungai Nusa Tenggara II)?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada SATKER SNVT Pembangunan Bendungan - Kantor Balai Wilayah Sungai Nusa Tenggara II)?

1.4. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.4.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada SATKER SNVT Pembangunan Bendungan - Kantor Balai Wilayah Sungai Nusa Tenggara II.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada SATKER SNVT Pembangunan Bendungan - Kantor Balai Wilayah Sungai Nusa Tenggara II.

1.4.2. Manfaat Penelitian

Secara akademik, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pengembangan ilmu Manajemen terutama Manajemen Sumberdaya Manusia dan juga diharapkan bermanfaat bagi peneliti lanjutan dalam bidang yang sama.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi SATKER SNVT Pembangunan Bendungan - Kantor Balai Wilayah Sungai Nusa Tenggara II Kantor Balai Wilayah Sungai Nusa Tenggara II dalam merumuskan kebijakan dimasa datang terutama berkaitan dengan penataan kinerja pegawai.