

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Suatu organisasi atau perusahaan harapannya akan mengalami perubahan, yang mengarah pada kemajuan dan perkembangan menuju yang lebih baik. Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan dan mengembangkan organisasi dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan kinerja para pegawai. Adanya kegiatan tersebut, diharapkan perusahaan akan mencapai tujuan organisasi. Pegawai merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini, manajemen harus mendorong pegawainya agar dapat memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang pegawai yang penting dalam organisasi, sehingga pegawai dalam organisasi harus dikelola secara baik dan benar.

Secara umum, pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja organisasi, sehingga pembentukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan mumpuni merupakan suatu keharusan. Oleh sebab itu, pengelolaan dan pelayagunaan sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian untuk dikembangkan secara maksimal.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Rachmawati, 2009). Hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan akan sangat tergantung pada hasil kerja pegawai. Hasil kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah serta lingkungan sosial.

Tugas Pokok Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung melaksanakan tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam menyediakan hak dan fungsinya sesuai kebutuhan. Kinerja pegawai dalam organisasi merupakan bagian yang sangat penting, tidak terkecuali untuk Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu. Namun terdapat permasalahan yaitu berdasarkan studi sementara peneliti ditemukan bahwa kinerja pegawai mengalami penurunan dikarenakan beberapa hal. Hal ini dapat dilihat dari hasil observasi awal, banyak pegawai yang hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditetapkan. Selain itu, pegawai dapat bekerja sama dengan pegawai lain dan memiliki rasa saling membantu antar pegawai, terlebih saat dihadapkan pada tekanan pekerjaan yang padat. Hal ini juga mengindikasikan bahwa kinerja di kalangan PNS sudah tumbuh dan menjadi kesadaran kolektif. Tinggi rendahnya kinerja pegawai ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Maka dari itu, sumber daya manusia baik pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu memegang peran penting dalam proses operasional di instansi.

Salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai yang diberikan adalah kepuasan kerja, artinya dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya pegawai akan memberikan kinerja yang baik, begitu juga sebaliknya ketika pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu tidak mengalami kepuasan maka kinerja yang diberikan tidak maksimal. Inilah peran pemimpin yang ada pada jajaran Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu untuk menerapkan berbagai langkah yang mengarah pada peningkatan kepuasan kerja pegawainya.

Brayfield dalam Panggabean (2004) beranggapan bahwa kepuasan kerja dapat diduga dari sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kemudian Morse dalam Panggabean (2004) mengemukakan bahwa pada dasarnya, kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh. Orang yang paling tidak merasa puas adalah mereka yang mempunyai keinginan paling banyak, tetapi mendapat yang paling sedikit.

Sedangkan yang paling merasa puas adalah orang yang menginginkan banyak dan mendapatkannya.

Menurut Wibowo (2014) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Menurut Newstorm dalam Fattah (2017), kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan atau emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan pegawai melihat pekerjaan mereka. Allen dalam Bangun (2018) menyatakan, Mewujudkan kepuasan kerja bertujuan untuk mengoptimalkan pencapaian organisasi. Karena betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila pegawai tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu organisasi tidak akan dapat mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya.

Kepuasan kerja diperlukan untuk menjaga motivasi dari pegawai dan lebih berkomitmen pada organisasi. Hal ini dapat dijelaskan melihat tuntutan yang diberikan organisasi terhadap pegawai. Organisasi meminta pegawai untuk memaksimalkan kinerjanya dalam mencapai tujuan organisasi. Sama halnya dengan pegawai, timbal balik atas hasil kinerjanya juga menjadi harapan dari setiap pegawai. Setiap pegawai yang telah memberikan kemampuan terbaiknya untuk organisasi akan mengharapkan timbal balik agar organisasi memberikan dan mencukupi segala kebutuhan pegawai.

Untuk dapat bekerja secara maksimal dengan kinerja yang tinggi, diperlukan pula fasilitas kerja yang mendukung kegiatan operasional di instansi. Menurut Moekijat dalam Haryana (2014) menjelaskan bahwa fasilitas adalah sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan. Adapun menurut Buchari dalam Haryana (2014) fasilitas kerja adalah penyedia perlengkapan-perlengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya noda perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

Fasilitas kerja tidak dapat diabaikan dalam melakukan operasional pekerjaan. Fasilitas kerja berperan sangat penting agar operasional organisasi dapat dikerjakan lebih baik, lebih tepat, dan lebih cepat. Moenir, (2014) menyatakan, Fasilitas sebagai segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan langsung pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Fasilitas kerja sangat bermanfaat sekali untuk pelaksanaan operasional perusahaan atau organisasi dalam pencapaian tujuannya. Menurut Djoyowirono dalam Hasibuan (2018) Fasilitas kerja dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Hal ini menunjukkan ada bahwa fasilitas kerja akan sangat menentukan efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya adalah kompensasi. Pemberian kompensasi sebagai balas jasa dan instansi atas kontribusi pegawai merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan taraf kesejahteraan mereka. Kompensasi penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai di antara pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat.

Kompensasi secara umum dapat diartikan sebagai balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai atas hasil kerja dan kontribusi yang diberikan pegawai kepada organisasi melalui pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Kasmir (2016), Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan kepada pegawai, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Tujuan kompensasi menurut Kasmir (2016) adalah untuk memberikan hak pegawai, memberikan rasa keadilan, memperoleh pegawai yang berkualitas, mempertahankan pegawai, menghargai pegawai, pengendalian biaya, memenuhi peraturan pemerintah, dan menghindari konflik.

Salah satu cara yang coba ditempuh oleh pemerintah dengan memberikan kompensasi yang wajar bagi PNS seharusnya mendorong motivasi kerja pegawai sehingga pegawai merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Artinya bahwa, salah satu faktor yang diharapkan dapat membangkitkan motivasi kerja pegawai adalah kompensasi tersebut. Menurut Marwansyah (2010), kompensasi merupakan imbalan secara langsung, imbalan tidak langsung dalam bentuk manfaat tambahan (*benefit*) dan bentuk pemberian layanan tambahan serta insentif yang ditujukan untuk memotivasi pekerja agar mencapai produktivitas yang lebih tinggi. Konsep mengenai

kompensasi juga dikembangkan oleh Gomez-Mejia et al (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan dari perusahaan kepada karyawan karena kontribusi mereka.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul “**Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu**”.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
3. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja.
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja.
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.
6. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja melalui d kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
7. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya untuk mencapai hasil kerja dan prestasi yang di perolehnya dengan maksimal dalam organisasi

2.1.1.2. Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016:208) untuk mengukur kinerja dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni : “kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja”.

Adapun penjelasan dari masing-masing dimensi di atas adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (mutu)
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang di hasilkan melalui suatu proses tertentu.
2. Kuantitas (jumlah)
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) di hasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (jangka waktu)
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Penekanan biaya
Biaya yang di keluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan atau instansi sudah di anggarkan sebelum aktivitas di jalankan.
5. Pengawasan
Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.
6. Hubungan antar rekan kerja
Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar rekan kerja dan antar pimpinan.

2.1.2. Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2.1.2.4. Indikator Kepuasan Kerja

1. Menyenangi Pekerjaan
2. Mencintai Pekerjaan
3. Moral Kerja
4. Kedisiplinan
5. Prestasi Kerja

2.1.3. Fasilitas Kerja

2.1.3.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan baik berupa perlengkapan atau alat untuk mempermudah aktivitas/pekerjaan kantor sehingga tujuan yang diinginkan tercapai.

2.1.3.4. Indikator Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan menyelesaikan pekerjaannya. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Menurut Sofyan (2010:22) fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari :

1. Mesin dan peralatan
Merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.
2. Prasarana
Yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, di antaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
3. Perlengkapan kantor
Yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya), peralatan elektronik (komputer, mesin fotokopi, printer, alat hitung lainnya), dan sebagainya.
4. Peralatan inventaris
Yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan, inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya.
5. Tanah dan bangunan
Yaitu aset tanah yang digunakan sebagai tempat bangunan, maupun merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan dan yang mendukung aktivitas perusahaan yang utama seperti perkantoran dan pergudangan.
6. Alat transportasi
Yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan untuk kebutuhan transportasi, seperti mobil, sepeda motor, truk, traktor dan lainnya.

2.1.4. Kompensasi

2.1.4.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari pekerjaan karyawan itu.

2.1.4.4. Indikator Kompensasi

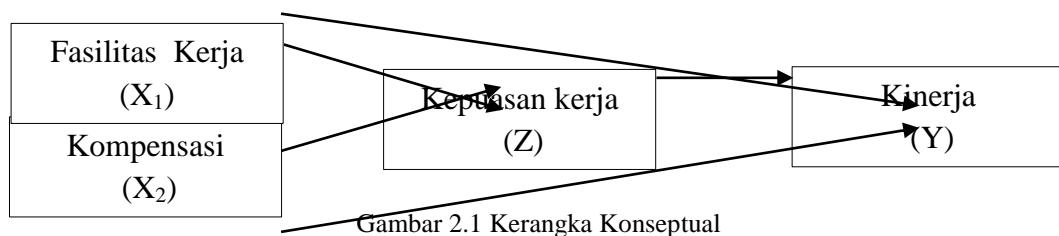
Indikator kompensasi yang di kemukakan oleh Husein Umar (2007:16) adalah:

1. Gaji

- Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimanya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
2. Insentif
Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu
 3. Bonus
Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja
 4. Upah
Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja
 5. Premi
Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.
 6. Pengobatan
Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.
 7. Asuransi
Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti

2.3 Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan dalam menjelaskan suatu penelitian, maka peneliti menggambarkan kerangka konseptual yang memuat hubungan antar variable sebagai berikut:



2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis dari penelitian ini adalah:

H1: Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
H3: Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
H4: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
H5: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
H6: Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
H7: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.