

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik institusi maupun perusahaan. sumber daya manusia merupakan individu yang produktif dan bekerja sebagai penggerak organisasi, baik itu organisasi yang ada ddalam suatu instansi atau perusahaan

Menurut Hasihuan (2016) Sumber Daya Manusia adalah lmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efsen membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Mangkunegara sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pentingnya sumber manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi maupun dalam organisasi. Sumber daya tersebut yaitu waktu, tenaga dan kemampuan manusia benar benar dapat dimanfaatkan secara terpadu dan optimal untuk kepentingan



organisasi. Sumber daya manusia juga untuk mensukseskan perusahaan dan berarti berinteraksi dengan karyawan, manajer, pemasok, dan pihak lain di perusahaan. ketika pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi dipahami, peran SDM menjadi sangat penting.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia merupakan proses perencanaan, peorgeorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan penutupan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan atau sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat. Bagi suatu organisasi, pengelolaan sumber daya manusia menyangkut keseluruhan urusan organisasi dan tujuan yang telah ditetapkan. bahwa suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak dapat terlepas dari lingkungan internal maupun eksternal, yang pada suatu saat akan dapat mempengaruhi keberadaan organisasi tersebut.

Tujuan Pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah untuk mengembangkan efektivitas kerja sumber daya manusia didalam organisasi memperbaiki kualitas tenaga kerja dalam suatu organisasi sehingga dapat memberikan kontribusi lebih kepada organisasidan untuk memberikan aturan kerja yang efektif dalam produktivitas tinggi kepada organisasi

Menurut Hasibuan (2019) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan



efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Henry Simamora (1999) manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan, pengembangan, penilaian, pemberian remunerasi dan pengelolaan individu anggota organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia ialah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya. Sumber daya ini diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan berfokus pada kegiatan rekrutmen sumber daya manusia, pengelolaan dan pengarahan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam manajemen sumber daya manusia dapat juga meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan cara menyediakan lingkungan baik bagi pegawai akan mendukung produktivitas karyawan perusahaan, karena jika karyawan merasa tidak nyaman maka semangat kerja akan semakin menurun dari waktu ke waktu. Perusahaan membutuhkan sebuah tim dan perusahaan harus bisa membagikan tugas



sesuai dengan kemampuannya. Jangan sampai perusahaanmu tidak dapat memberikan target sesuai kemampuan , akan menyebabkan tidak puas nya kerja dalam perusahaan.

Menurut Robbins dalam Wibowo (2016) Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang pegawai yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima bekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Fenomena di Dinas DukCapil Kota Sungai Penuh tentang Kepuasan Kerja Pegawai dalam hubungan dengan rekan kerjanya, dimana dilihat dari cara kerja samanya dalam bekerja kurang baik dikarenakan antara pegawai ini pernah berselisih antar satu sama lain maka hal tersebut menimbulkan kerja sama yang kurang bagus antar rekan kerjanya. Dan kepuasan kerja pegawai yang dirasakan pegawai pasti ada yang merasa puas dan ada yang merasa tidak puas atas gaji yang diterima sehingga ini dapat berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Dan juga adanya rasa tidak nyaman dengan rekan kerja sehingga membuat pegawai merasa tidak puas atas kerja sama dengan rekan kerja.

Menurut Robbins (2015) adapun faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: pekerjaan tu sendiri, kompensasi, pengembangan karir, pengawasan dan keseluruhan.



Menurut Hasibuan (2015) berpendapat bahwa “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada PNS.

Fenomena mengenai Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja di Dinas DukCapil Kota Sungai Penuh yaitu tingkatan besarnya gaji akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai disana, dan semakin tinggi tingkat gaji maka akan membuat kepuasan kerja semakin meningkat. Dimana di dukcapil gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan maka itu kurang dengan harapan para pegawai.

Menurut Handoko (2014) Pengembangan Karir merupakan upaya upaya pribadi seseorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karir.

Fenomena mengenai Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Dinas DukCapil Kota Sungai Penuh, dimana kesempatan untuk berkarir pegawai diberikan agar pegawai dapat meluaskan pemahaman dalam bekerja dan ini dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan pengembangan karir pegawai dan kepuasan kerja pegawai di dinas. Dukungan manajemen didinas sangat baik maka pegawai nyaman untuk mengembangkan karirnya

Menurut Kartono (2002) Pengawasan adalah pada umumnya para pengikut dapat bekerja sama dengan baik kearah pencapaian sasaran dan tujuan umum organisasi pengawasan untuk mengukur hasil pekerjaan dan menghindari



penyimpangan page 2 jika perlu segera melakukan tindakan korektif penyimpangan tersebut.

Fenomena mengenai Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja di Dinas DukCapil Kota Sungai Penuh, dalam pengawasan seperti pada pengawasan yang dilakukan dalam memberikan penilaian tidak sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan dari dinas, sehingga tidak adanya penilaian pekerjaan dari pimpinan terhadap pegawai. Dan juga kurang jelasnya para pengawas dalam mengoreksi kesalahan yang dilakukan oleh pegawai sehingga perbaikan akan kesalahan yang dilakukan pegawai kurang maksimal.

Berdasarkan fenomena yang sudah di jelaskan di atas dan di dukung oleh Aprilandi (2015) dengan judul **"Pengaruh Pengawasan, Kompensasi, Promosi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Swakarya Insan Mandiri Pekanbaru"**.

Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang hasilnya dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **"Pengaruh Kompensasi, Pengembangan karir Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas DukCapil Kota Sungai Penuh"**.



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan empat masalah penting sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas DukCapil Kota Sungai Penuh dan berapa besar pengaruhnya secara parsial ?
2. Apakah terdapat pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas DukCapil Kota Sungai Penuh dan berapa besar pengaruhnya secara parsial?
3. Apakah terdapat pengaruh Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas DukCapil Kota Sungai Penuh dan berapa besar pengaruhnya secara parsial ?
4. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas DukCapil Kota Sungai Penuh dan berapa besar pengaruhnya secara simultan ?



1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas DukCapil Kota Sungai Penuh dan besarnya pengaruh tersebut secara parsial.

2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas DukCapil Kota Sungai Penuh dan besarnya pengaruh tersebut secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas DukCapil Kota Sungai Penuh dan besarnya pengaruh tersebut secara parsial.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas DukCapil Kota Sungai Penuh dan besarnya pengaruh tersebut secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Akademis

Manfaat akademis ini terbagi 2 yaitu sebagai berikut :

- a. Bagi penelitian penelitian ini merupakan proses belajar untuk lebih kritis dalam melakukan penelitian ; serta berguna untuk menambah pengetahuan dan pengalaman bagi penulis
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan literature penunjang bagi akademis dalam penelitian penelitian sejenis.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis ini terbagi antara 3 yaitu sebagai berikut :



- a. Bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis.
- b. Bagi penelitian selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori.
- c. Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam perusahaan.

