BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tercapainya tujuan dan target setiap perusahaan berbanding lurus dengan kinerja pegawai didalam perusahaan tersebut. Jika kinerja pegawai baik maka target perusahaan akan tercapai. Sebaliknya, dengan kinerja pegawai yang tidak maksimal maka tujuan perusahaan akan sulit terwujud. Hal ini disebabkan karena pegawai merupakan motor penggerak disetiap perusahaan atau pun instansi. Oleh karena itu, banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai didalam sebuah perusahaan. Diantaranya: kompensasi dan lingkungan kerja itu sendiri memegang peranan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Dapat diketahui bersama, bahwa salah satu tujuan pegawai itu bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan/upah atas pekerjaan yang telah dilakukan. Dari hal tersebut dapat diketahui bersama, kompensasi memegang peranan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai disuatu perusahaan. Dengan diberikan nya kompensasi kepada setiap pegawai, artinya perusahaan menghargai atas segala kontribusi berupa pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan. Sebagaimana menurut panggabean bahwa kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Hal ini akan menimbulkan rasa kepuasan dari dalam diri pegawai disebabkan adanya hubungan timbal balik yang adil antara pegawai dengan perusahaan. Tidak hanya sampai sebatas perusahaan memberikan

kompensasi kepada pegawai, dapat diteliti lebih lanjut apakah kompensasi yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang diamanahkan untuk masing masing pegawai disuatu perusahaan. Hal ini juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai yang tercermin dari hasil kerja pegawai.

Faktor lain yang disebutkan diawal dalam mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja berkaitan erat dengan suatu kondisi yang ada disekitar pegawai. Bisa dalam bentuk fisik ataupun non fisik. Sebagaimana yang disampaikan Sedamaryanti bahwa *Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan yang berada disekitar pegawai dalam bentuk fisik. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan ataupun hubungan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan*.[1] Lingkungan kerja juga dapat berarti adanya kesempatan untuk maju atau dalam bahasa lainnya peluang untuk mendapatkan posisi karir yang lebih tinggi. Didalam *peraturan pemerintah nomor 15 tahun 2019* pun juga disampaikan penggolongan pegawai negeri sipil di Indonesia, dari golongan I sampai dengan golongan IV. Tak hanya disitu saja, kesempatan berkarir untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi di lingkungan Kementerian PUPR pun juga terbuka lebar, hal ini dapat kita ketahui bersama pada laman *https://pu.go.id/page/Struktur-Organisasi*. Dimana pada laman tersebut menginformasikan mengenai struktur organisasi di lingkungan Kementerian PUPR

meliputi jabatan struktural, fungsional, administrator, pengawas ataupun jabatan pelaksana.

Dari kedua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Pusdatin Kementerian PUPR ini meliputi kompensasi dan lingkungan kerja. Kementerian berfokus untuk memperbaiki dan menciptakan pemenuhan kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang baik, agar terciptanya peningkatan produktivitas dan motivasi pegawai yang bertujuan agar pegawai memberikan kinerja terbaiknya sesuai visi dan misi Pusdatin Kementerian PUPR. Oleh karena itu hal ini akan memberikan rasa kepuasan bekerja untuk setiap pegawai yang ada.

Adapun pemberian kompensasi langsung pada Kementerian PUPR sudah diatur didalam peraturan pemerintah tentang gaji Pegawai Negeri Sipil sebagaimana termaktub didalam *peraturan pemerintah nomor 15 tahun 2019*. Selain itu bentuk pemberian kompensasi tidak langsung yang meliputi tunjangan termaktub didalam *Keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 1061/KPTS/M/2019*. Kemudian berdasarkan informasi pada laman https://setjen.pu.go.id/organisasi/Pusdatin diketahui bawah salah satu tugas PUSDATIN Kementerian PUPR adalah pelayanan dan pengelola data serta informasi statistik Kementerian PUPR. Dimana pada laman https://pelayananpublik.pu.go.id/statistik diketahui statistik bentuk pelayanan berdasarkan direktorat yang ada di Kementerian PUPR seperti tabel dibawah ini

No	Penggunaan Layanan	Jumlah
1	Sekretariat Jenderal	6
2	Inspektorat Jenderal	0
3	Direktorat Jenderal Sumber Daya Air	3
4	Direktorat Jenderal Bina Marga	3
5	Direktorat Jenderal Cipta Karya	0
6	Direktorat Jenderal Penyediaan Rumah	0
7	Direktorat Jenderal Bina Konstruksi	3
8	Direktorat Jenderal Pembiayaan Perumahan	1
9	Badan Pengembangan Infrastruktur Wilayah	0
10	Badan Penelitian dan Pengembangan	3
11	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	0
	TOTAL	**19**

Sumber https://pelayananpublik.pu.go.id/statistik

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat ada beberapa direktorat atau badan yang belum dimanfaatkan pelayanannya oleh masyarakat. Hal tersebut menjadi tantangan bagi tim pegawai PUSDATIN Kementerian PUPR untuk bekerja lebih maksimal agar data data yang dibutuhkan oleh masyarakat dapat dimanfaatkan.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti akan melakukan penelitian mengenai **"Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening"** dengan studi penelitian dilaksanakan di Tata Usaha Pusdatin Kementerian PUPR.

Dimana Penelitian yang relevan dengan judul ini pernah dilakukan oleh Sigit Prasetyo, mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta dengan judul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* Pada tahun 2014.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian di atas kita dapat merumuskan masalah di atas sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Pusdatin Kementerian PUPR?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pusdatin Kementerian PUPR?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Pusdatin kementerian PUPR?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Pusdatin Kementerian PUPR?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Pusdatin Kementerian PUPR?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada pegawai Pusdatin Kementerian PUPR?

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada pegawai Pusdatin Kementerian PUPR?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Pusdatin Kementerian PUPR
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pusdatin Kementerian PUPR
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Pusdatin Kementerian PUPR
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Pusdatin Kementerian PUPR
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Pusdatin Kementerian PUPR
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Pusdatin Kementerian PUPR
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Pusdatin Kementerian PUPR

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

Adapun kegunaan penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

   Dapat menambah kemampuan peneliti dalam menjalankan sebuah penelitian.

2. Bagi Perusahaan

   Perusahaan dapat mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawainya.

3. Bagi pihak lain

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah yang serupa.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA