

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi setiap instansi ataupun perusahaan selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar mencapai tujuan yang ditentukan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian suatu nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (**Ardana, 2019**).

Untuk dapat melaksanakan misi ini, kinerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dan menentukan. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja pegawai (**Arianto, 2018**). Menurut (**Mangkunegara, 2018**), Kinerja Pegawai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penelitian pekerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang di evaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objek dan dilakuakn secara berkala.

Adanya tantangan permasalahan kinerja pegawai semakin mendorong perkembangan ilmu yang berpedoman pada kaidah-kaidah manajemen modern tentang bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia atau pegawai secara optimal. Tujuan utama pengelolaan sumber daya manusia pada suatu organisasi atau instansi pemerintah adalah untuk mewujudkan pegawai yang berintegritas, kompeten, professional, berkinerja tinggi guna mendorong pencapaian pengelolaan birokrasi yang baik (Wibioso, 2018).

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo merupakan lembaga pemerintahan yang memiliki tugas pokok melayani, mengawasi dan memfasilitasi hak-hak masyarakat di bidang pendidikan sekaligus menjalankan tujuan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Adapun fenomena yang terjadi yaitu terjadinya penurunan pencapaian rumusan tujuam, sasaran dan target indikator kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo tahun 2018-2022 seperti yang terlihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1. 1
Rumusan Tujuan, Sasaran dan Tareget Kinerja Dinas Pendidikan dan
Kebudayaan Kabupaten Tebo 2018-2022

No	Tujuan	Indikator	Sasaran	Indikator	Satuan	Realisasi		Target		
						2018	(2019) Kondisi Awal	2020	2021	2022 Target Akhir
1	Meningkatkan kualitas dan akses pelayanan pendidikan serta pengembangan pelestarian budaya Daerah	1. Rata rata lama sekolah (tahun) 2. Angka harapan sekolah	Meningkatnya kualitas dan akses pelayanan pendidikan	APK PAUD	%	89,61	85,69	79,00	79,20	79,50
				APM SD	%	98,33	98,65	99,75	99,80	99,85
				APK SD	%	109,14	106,20	105	104	103
				APM SMP	%	75,77	76,54	77,31	78,08	78,85
				APK SMP	%	92,33	98,12	98,13	98,14	98,15
		HAKI (Hak Atas Kekayaan Intelektual) Seni dan Budaya	Meningkatnya pengembangan dan pelestarian budaya	HAKI Seni dan Budaya	Jumlah	5	5	5	5	6

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Tebo, 2018-2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil pencapaian rumusan tujuan, sasaran dan target indikator kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo ditemukan bahwa kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo belum optimal dimana angka pencapaian harapan sekolah masih kurang dari 100% kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo

seharusnya dapat bekerja dengan lebih baik lagi supaya bisa tercapainya tujuan dengan tepat.

Jadi, ketika menurunnya kinerja pegawai ini, artinya terdapat masalah yang menyebabkan ketidakstabilan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo

Ketidakstabilan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo dapat disebabkan oleh kurangnya perilaku inovatif dan kreatif dari pegawai, biasanya disebabkan oleh tidak diberikannya kesempatan mengembangkan ide bagi pegawai sehingga juga berdampak pada kinerja dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut.

Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dipandang sebagai pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang ada. Beberapa faktor yang menarik untuk diteliti pada variabel kinerja, yaitu keterkaitannya terhadap kepuasan kerja pegawai, kepemimpinan, yang ditentukan oleh kompensasi yang diberikan, dan lain sebagainya (**Handoko dkk, 2021**).

Sementara itu, penerapan prinsip yang adil, layak, dan profesional dapat berdampak terhadap kinerja karyawan yang lain. Kepemimpinan memiliki korelasi yang erat terhadap kelangsungan hidup suatu instansi. Suatu instansi akan berhasil atau gagal sebagian besar ditetapkan oleh pemimpin karena secara tidak langsung pimpinan yang berkuasa dalam mengambil keputusan. Pemimpin dituntut agar

mampu menggunakan kewenangannya dalam mengubah sikap dan perilaku pegawai, sehingga mereka tergerak untuk bekerja dengan giat dan tercapai hasil yang optimal.

Kesuksesan seorang pemimpin dibuktikan dengan kemampuan mereka dalam memberikan dampak sekaligus pengaruh terhadap orang lain. Menurut **Sugiono dkk, (2021)** menyatakan bahwa terdapat hubungan atau pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan .

Disamping faktor kepemimpinan, pemberian kompensasi juga sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Menurut **Sugiono, dkk (2021)**, memaparkan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi pegawai. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Meskipun banyak teori dan penelitian yang mendukung bahwa kompensasi bisa meningkatkan kinerja pegawai, namun ada juga penelitian yang menghasilkan kesimpulan sebaliknya.

Hasil penelitian **Sugiono, dkk (2021)**, menunjukkan bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan bekerja tidak hanya untuk mencari kompensasi semata (**Sugiono dkk, 2021**). Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh **Sudiardhita, et.al. (2019)** dalam **Handoko, dkk (2021)**, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai intervening. Begitu juga penelitian

Ramadanita & Kasmiruddin (2018) dalam **Handoko, dkk (2021)** membuktikan variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang krusial, karena mampu mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa karyawan memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja dapat bermanfaat bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo karena karyawan yang memiliki rasa puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku karyawan. Sehingga, akan berpengaruh pada outcomes seperti kinerja karyawan dapat meningkat. Dengan demikian, apabila kepuasan kerja semakin tinggi, maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Oleh karena itu, seseorang akan lebih mudah mencapai peningkatan kinerja (**Handoko dkk, 2021**)

Berdasarkan fenomena dan gap penelitian yang telah dibahas sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan kajian lebih lanjut terhadap faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi. Selain itu, peneliti juga tertarik melakukan penelitian di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo, yang mana dilatarbelakangi peran dan manfaat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo bagi masyarakat dan permasalahannya mengenai kondisi SDM dalam hal ini tenaga kerja di Indonesia. Dengan demikian, peneliti menetapkan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan**

Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo”.

1.2 Identifikasi Masalah

Sehubungan dengan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti mengidentifikasi beberapa masalah, yaitu sebagai berikut:

1. Kurangnya kepercayaan seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo
2. Karakteristik pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang keahlian pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo
3. Kurangnya kepuasan kerja dalam melaksanakan tugas.
4. Sikap pemimpin yang buruk akan menurunkan kinerja karyawan.
5. Gaya kepemimpinan yang penerapannya tidak sesuai dengan keadaan karyawan akan menghambat dalam pencapaian tujuan organisasi.
6. Pegawai merasa kurang terhadap bonus (kompensasi) yang diberikan perusahaan.
7. Perlunya pemberian kompensasi bagi Pegawai, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini maka dibatasi sebagai variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo?
3. Apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo?
4. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo?
5. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh tak langsung terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo?
6. Apakah kompensasi berpengaruh tak langsung terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo?
7. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh tak langsung terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, diharapkan penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo
2. Untuk menganalisa pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo
3. Untuk menganalisa pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo
4. Untuk menganalisa pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo
5. Untuk menganalisa pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
6. Untuk menganalisa pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai.
7. Untuk menganalisa pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, diharapkan penelitian ini memberikan manfaat bsebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian diharapkan dapat mengukung pengembangan baik pengetahuan maupun wawasan mengenai kepuasan kerja, kepemimpinan, kompensasi, serta kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo

Melalui penelitian ini, diharapkan mampu menjadi sumber referensi bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tebo, sehingga dapat mempertimbangkan langkah yang efektif dan efisien dalam upaya peningkatan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi.

b. Bagi Mahasiswa

Melalui penelitian ini, diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan, memperdalam wawasan, dan mendukung mahasiswa untuk mengaplikasikan

ilmu yang diperoleh selama menempuh Pendidikan di perkuliahan mengenai kepuasan kerja, kepemimpinan, kompensasi, serta kinerja karyawan.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Melalui penelitian ini, diharapkan mampu menjadi salah satu sumber referensi dalam penyusunan penelitian mengenai kepuasan kerja, kepemimpinan, kompensasi, serta kinerja karyawan. Dengan demikian, peneliti berharap untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan modifikasi serta studi yang lebih luas dan mendalam