

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila digunakan secara efektif dan efisien, hal ini akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Agar di masyarakat memiliki sumber daya manusia yang handal, maka diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya (Koesmono, 2005).

Keberhasilan organisasi akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (dalam Pasolong, 2007) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan pegawainya mempunyai

prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi maka akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berprestasi organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasinya. Karena di dalam suatu organisasi masih sering terdapat adanya masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber dayamansuianya. Apabila individu dalam organisasi yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi itu ditentukan oleh kinerja pegawainya. Mengukur kinerja dalam organisasi tidaklah mudah secara tradisional kinerja organisasi diukur dengan finansial. Untuk jangka waktu yang relatif lama model pengukuran yang berfokus pada ukuran keuangan dapat diterima, hal tersebut diungkapkan oleh Kaplan dan Norton (1992).

Kantor Kelurahan diKecamatan Brangsong Kabupaten Kendal merupakan salah satu kantor yang memiliki pegawai yang kinerjanya perlu ditingkatkan. Para pegawai yang bekerja dikantor tersebut merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pekerja honorer. Kinerja antara PNS dan honorer memiliki kompensasi yang berbeda dikarenakan mereka memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda pula. Setiap kantor kelurahan memiliki pegawai rata-rata sekitar 9-12 Sumber Daya Manusia (SDM) yang terdiri dari laki-laki dan perempuan serta memiliki tingkat pendidikan yang berbeda.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pegawai Kantor Kelurahan Kecamatan Brangsong 2016**

NO	Nama Desa/Kelurahan	Jumlah Pegawai
1	Kelurahan Blorok	9
2	Kelurahan Purwokerto	12
3	Kelurahan Sumur	9
4	Kelurahan Tunggulsari	12
5	Kelurahan Turunrejo	10

Sumber : Kantor Kecamatan Brangsong Kab. Kendal

**Tabel 1.2**  
**Rekap Jumlah Masyarakat Yang Mengajukan Permohonan Pembuatan Surat-Surat pada Kelurahan Kecamatan Brangsong Kabupaten Kendal Tahun 2016**

NO	Nama Desa/Kelurahan	e-KTP		
		Pemohon	Selesai	Belum Selesai
1	Kelurahan Blorok	109	100	9
2	Kelurahan Brangsong	305	305	-
3	Kelurahan Kebonadem	297	296	1
4	Kelurahan Kertomulyo	266	265	1
5	Kelurahan Penjalin	176	174	2
6	Kelurahan Purwokerto	165	157	8
7	Kelurahan Rejosari	208	207	1
8	Kelurahan Sidorejo	311	311	-
9	Kelurahan Sumur	97	88	9
10	Kelurahan Tosari	298	298	-
11	Kelurahan Tunggulsari	167	160	7
12	Kelurahan Turunrejo	89	83	6

Sumber : Kantor Kecamatan Brangsong Kab. Kendal

Tabel 1.3

Rekap Jumlah Masyarakat Yang Mengajukan Permohonan Pembuatan Surat-Surat pada Kelurahan Kecamatan Brangsong Kabupaten Kendal Tahun 2016

NO	Nama Desa/Kelurahan	Surat Keterangan Tidak Mampu		
		Pemohon	Selesai	Belum Selesai
1	Kelurahan Blorok	47	41	6
2	Kelurahan Brangsong	50	47	3
3	Kelurahan Kebonadem	48	46	2
4	Kelurahan Kertomulyo	51	50	1
5	Kelurahan Penjalin	36	33	3
6	Kelurahan Purwokerto	44	39	5
7	Kelurahan Rejosari	49	47	2
8	Kelurahan Sidorejo	53	51	2
9	Kelurahan Sumur	41	35	6
10	Kelurahan Tosari	38	36	2
11	Kelurahan Tunggulsari	47	40	7
12	Kelurahan Turunrejo	28	22	6

Sumber : Kantor Kecamatan Brangsong Kab. Kendal

Rendahnya kinerja yang ditandai dengan kurang efektifnya pelayanan pada pembuatan surat surat sehingga ada beberapa kelurahan yang pembuatan surat-suratnya tidak selesai seperti Kelurahan Blorok, Kelurahan Purwokerto, Kelurahan Sumur, Kelurahan Tunggulsari dan Kelurahan Turunrejo. Selain itu masalah yang terjadi di Kelurahan Kecamatan Brangsong Kabupaten Kendal saat ini yaitu belum terealisasinya tempat pembuangan sampah (TPS) yang seharusnya ditargetkan selesai pada akhir tahun 2016. Tempat pembuangan sampah merupakan program dari Pemerintah sejak tahun 2015 yang seharusnya dikerjakan bersama-sama antara pemerintah kabupaten dan kecamatan yang diturunkan ke kelurahan, selain itu ada pula program MCK yang hingga saat ini juga belum dikerjakan hingga kini.

Tingkat kinerja sumber daya manusia juga dipengaruhi kepuasan pegawai. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja organisasi tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri karyawan. Kepuasan kerja karyawan bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu karyawan bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen organisasi, karyawan akan dapat menjadi puas. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan juga dijelaskan oleh Cahyani dan Yuniawan (2010) yang mengatakan bahwa ada pengaruh yang searah antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja mencakup berbagai macam komponen, seperti emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Perselisihan dan pertentangan yang ada dalam sebuah organisasi dapat saja terjadi baik antar sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan organisasi. Hal ini terjadi karena setiap manusia yang ada di dalam organisasi memiliki berbagai macam sifat, sikap, dan perilaku yang berbeda. Lingkungan kerja non-fisik yang baik adalah lingkungan yang mampu menciptakan rasa nyaman dan aman bagi seluruh karyawan. Sehingga dengan demikian, manajer personalia sebaiknya mampu menciptakan suatu formula untuk menangani berbagai macam bentuk persoalan tersebut untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Kinerja yang kondusif juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja karena merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja sehingga dapat mempengaruhi SDM dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1982). Kondisi lingkungan kerja harus memberikan suasana dan situasi kerja SDM yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi.

Lingkungan kerja yang buruk dapat berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunkan produktifitas kinerja SDM. Begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja baik maka SDM mampu meningkatkan potensi dan kemampuan dalam bekerja. Dari segi fisik, lingkungan kerja yang kondusif dapat dicapai dengan adanya fasilitas yang memadai untuk mendukung kerja SDM.

Selain lingkungan kerja, seluruh sumber daya manusia juga 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 diharapkan dapat memacu semangat kerja karyawan sehingga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalahnya adalah bagaimana model dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia, kemudian pertanyaan penelitian (*Quetion Research*) adalah

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Kelurahan Kec. Brangsong?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Kelurahan Kec. Brangsong?
3. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Kelurahan Kec. Brangsong?
4. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di Kelurahan Kec. Brangsong?
5. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Kelurahan Kec. Brangsong?
6. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Kepuasan Kerja di Kelurahan Kec. Brangsong?
7. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Kepuasan Kerja di Kelurahan Kec. Brangsong?

## 1.3. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Kelurahan Kec. Brangsong

2. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Kelurahan Kec. Brangsong
3. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Kelurahan Kec. Brangsong
4. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di Kelurahan Kec. Brangsong
5. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Kelurahan Kec. Brangsong
6. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Kepuasan Kerja di Kelurahan Kec. Brangsong
7. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Kepuasan Kerja di Kelurahan Kec. Brangsong

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan pengetahuan khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia di Kelurahan Kec. Brangsong
2. Memberikan tambahan informasi terhadap peneliti dibidang Sumber Daya Manusia di Kelurahan Kec. Brangsong
3. Memberikan informasi dan kontribusi kepada Kantor Kecamatan Brangsong Kabupaten Kendal untuk meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia di Kelurahan Kec. Brangsong.