

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pengembangan dari sumber daya manusia (SDM) pada organisasi harus diperhatikan secara serius. Dalam pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berpengaruh terhadap pada keseimbangan organisasi dalam upaya untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi, sumber daya manusia berperan dalam mengembangkan aktivitas dari organisasi itu sendiri. Dalam mencapai kesuksesan organisasi mulai menjadikan sumber daya manusia sebagai sumber utama dari suatu organisasi. Sebagai hasilnya, banyak perusahaan mulai mengungkapkan tentang perlunya perencanaan, pengawasan dan pengembangan karier, informasi terkini mengenai perusahaan, konseling dan yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan (Rahman, 2019).

Dalam sumber daya manusia akan menghasilkan kinerja sebagai luaran atau output yang diharapkan oleh organisasi. Apabila pada sumber daya manusia yang dimiliki mempunyai kualitas yang tinggi nantinya akan menghasilkan output organisasi yang tangguh dan kuat yang akan menciptakan keunggulan pada daya saing bagi organisasi. Dalam suatu organisasi mempunyai tujuan organisasi yang harus dicapai oleh sumber daya manusia, maka untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, sumber daya manusia harus memberikan kontribusi kerja yang sebesar – besarnya. Sumber daya manusia juga diperlukan untuk menggerakkan dan menghasilkan kinerja yang maksimal. Menurut Afandi (2018 : 84) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Maka dalam suatu organisasi, kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi. Kinerja karyawan yang baik tentunya diharapkan oleh semua organisasi dan

bisnis. Semakin sukses karyawan, semakin tinggi produktivitas secara keseluruhan, sehingga organisasi atau perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global. Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang diberikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan (Farisi et al., 2020).

Dalam menjalankan tugas, tentunya kepuasan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang tidak nyaman dalam bekerja maupun tidak bersemangat dalam menjalankan tanggung jawab, akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Efrinawati et al (2022) Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional pegawai yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana pegawai akan memandang dari sudut pandang pekerjaan mereka masing-masing karena tingkat kepuasan pegawai berbeda-beda. Jika orang puas dengan pekerjaannya, mereka menyukai dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dan kinerjanya tinggi, sebaliknya jika mereka tidak puas dengan pekerjaannya, mereka tidak termotivasi untuk melakukannya, pekerjaan mereka dan kinerjanya rendah.

Dalam peningkatan kinerja karyawan salah satu aspek pengembangan SDM yang sangat penting diperhatikan dalam rangka meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi atau instansi diperlukan adanya pengawasan. Suatu organisasi dalam pelaksanaan tugasnya harus memperhatikan pengawasan agar kinerja yang diharapkan dapat tercapai. Dengan adanya pengawasan maka akan meningkatkan disiplin, rasa tanggung jawab akan pekerjaannya dan hasil yang dicapai akan meningkat dengan kata lain sesuai dengan tujuan awal organisasi. Untuk meningkatkan

kinerja pegawai diperlukan adanya suatu pengawasan dimana pengawasan merupakan suatu fungsi kepemimpinan yang berfungsi untuk mengawasi apakah rencana yang sudah dibuat itu sesuai dengan prosedur yang sudah ditentukan. Pemimpin bertanggung jawab sepenuhnya atas semua kegiatan yang dilakukan. Pengawasan tersebut dimaksudkan untuk memastikan agar kegiatan yang dilakukan oleh tenaga bidang pendidikan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Pentingnya pengawasan dalam upaya pencapaian kinerja baik kinerja organisasi maupun individu telah dibuktikan oleh sejumlah peneliti (Basyir & Sulaiman, 2022). Selain itu, penelitian Avenus dan Pitono (2018) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Penelitian Situmeang (2017) dan Syamsidar dan Hasyim (2018) juga memberikan bukti serupa, pengawasan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengawasan kerja dan kompensasi karyawan merupakan hal penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan menggunakan berbagai cara untuk meningkatkan motivasi karyawan, seperti menawarkan insentif dan kompensasi berwujud dan tidak berwujud dalam bentuk penghargaan seperti tanda-tanda layanan atau sertifikat, termasuk menerapkan program untuk memantau pekerjaan karyawan dalam rutinitas kerja sehari-hari mereka. Kompensasi penting bagi pekerja individu karena jumlah kompensasi mencerminkan ukuran nilai pekerjaan mereka antara pekerja itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi juga sangat penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain memastikan karyawan memiliki semangat dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang baik bagi perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk

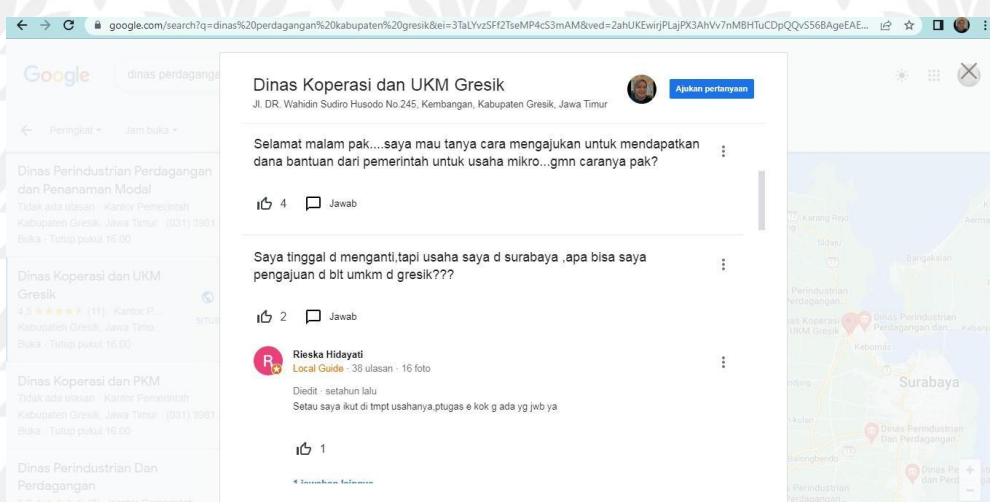
uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini amat sangat berhubungan dengan imbalan finansial (financial reward) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan (Setyo Widodo et al., 2022).

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 59 Tahun 2016, Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang Perkoperasian, Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan. Dalam melaksanakan tugasnya Diskoperindag yang merupakan instansi pemerintahan dalam mengelolanya harus memperhatikan sumber daya manusia itu sendiri, karena dalam pengelolaan SDM yang baik akan mempengaruhi kinerja yang sehat. Dalam hal ini, SDM juga merupakan hal yang terpenting dalam suatu organisasi maupun instansi pemerintahan.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik bahwa dalam pemberian kompensasi adanya perbedaan antara pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) dan THL (Tenaga Harian Lepas). Dengan adanya pemberian kompensasi yang adil dengan sesuai beban kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berbanding sejalan dengan hasil penelitian Nugraha & Tjahjawati (2018) dan Arifudin (2019) yang menjelaskan bahwa Kompensasi memiliki hubungan signifikan dengan Kinerja karyawan. Hal tersebut juga terdapat pada masih kurang memperhatikan pengelolaan sumber daya karyawan seperti kurang memperhatikan karyawan yang berprestasi, tidak adanya pengawasan terhadap karyawan sehingga terlihat banyaknya pertanyaan dalam ulasan *google* yang tidak respon langsung oleh karyawan. Dengan adanya pengawasan yang terkontrol langsung oleh pimpinan yang diiringi dengan tingkat kinerja karyawan hasil penelitian ini berbanding sejalan dengan hasil penelitian Toding (2018), Nielwaty et al., (2017) yang menjelaskan bahwa Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut tidak adanya pengawasan terhadap pelayanan yang

diberikan sehingga adanya aduan mengenai kurangnya kualitas kinerja yang diberikan, dan juga Berikut ini dibuktikan dengan data yang menunjukkan bahwa tidak adanya pengawasan kepada pegawai sebagai berikut :

**Gambar 1.1 Keluhan masyarakat mengenai pelayanan**



Sumber : Ulasan *Google* Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Gresik (2021)

Fenomena yang terjadi pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik yaitu adanya perbedaan pemberian insentif pada karyawan Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik. Dengan adanya fenomena tersebut menjadikan kepuasan kerja yang ada pada karyawan akan berbeda-beda dan berdampak besar pada kinerja karyawan. Disisi lain bahwa kinerja karyawan di Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik menjadi tolok ukur kedisiplinan karyawan yaitu dengan menggunakan *finger print* pada saat karyawan masuk maupun pulang dinas dimana setiap bulannya akan dilakukan evaluasi di setiap unit yang ada. Pada aspek mengenai kinerja, pada setiap bulan ada laporan mengenai kegiatan yang telah dilaksanakan yang akan menjadi bahan untuk evaluasi

mengenai kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena diatas maka dalam penelitian ini menggunakan judul “Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan singkat dari pendahuluan, maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik ?
2. Apakah pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik ?
3. Apakah pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik ?
4. Apakah pengaruh Pengawasan terhadap Kepuasan kerja pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik ?
5. Apakah pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik ?
6. Apakah pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik ?

7. Apakah pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti berdasarkan rumusan masalah adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik
2. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik
3. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik
4. Untuk menganalisis pengaruh Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik
5. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik
6. Untuk menganalisis pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik

7. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan informasi bermanfaat serta gagasan bagi perkembangan keilmuan mengenai Pengawasan dan Kompensasi serta dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya yang meneliti tentang Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi organisasi atau instansi untuk mengetahui cara berperilaku terhadap sumber daya manusia berdasarkan Pengawasan dan Kompensasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi tolak ukur dalam mempertimbangkan Pengawasan dan Kompensasi untuk mempertimbangan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja .