

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia saat ini memiliki peranan sangat penting dalam berbagai sektor. Peranan penting sumber daya manusia menuntut organisasi untuk memperhatikan secara serius dan menyeluruh sumber daya manusia dalam hal karyawan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut. Dalam suatu perusahaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu unsur yang sangat penting dibandingkan unsur produksi yang lain, oleh karena itu peranan manusia di dalam suatu perusahaan sangatlah berarti dan tidak dapat dipisahkan, berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi sangatlah ditentukan oleh peran manusia, dikatakan sangat penting dan menentukan di dalam suatu tujuan organisasi karena Sumber Daya Manusia (SDM) yang membawa suatu tujuan untuk mencapai suatu tujuan organisasi itu sendiri.

Pentingnya peranan sumber daya manusia oleh setiap usaha, menuntut organisasi untuk dapat mengolah faktor tenaga kerja menjadi sedemikian rupa sehingga terjadi keseimbangan bagi seluruh karyawan perusahaan, karena karyawan disini tidak hanya berperan sebagai tenaga kerja di perusahaan tetapi juga berperan sebagai konsumen dari produk perusahaan. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi, sehingga perusahaan harus mengetahui hal-hal yang berkaitan kesediaan karyawan untuk bekerja pada perusahaan tersebut dan bukan pada perusahaan lainnya

Keberhasilan pengelolaan organisasi juga sangat ditentukan oleh pendayagunaan SDM. Perusahaan yang ingin mencapai tujuannya harus memberikan semangat kerja kepada karyawannya agar meningkatkan kinerjanya

di perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil dan layak akan meningkatkan ketekunan karyawan dalam bekerja (Sutrisno, 2013:189). Kompensasi yang diberikan diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di dalam perusahaan. Kompensasi yang dikelola dengan baik dapat membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan. Riyadi (2013:41) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan

Lingkungan kerja merupakan faktor yang paling banyak mempengaruhi perilaku karyawan terutama dalam lingkungan pekerjaan yang secara tidak langsung maupun langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Purnomo dalam Kusani (2015:214) bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan atau tempat dimana seseorang melakukan aktifitas kerja rutin sehari-hari dalam fungsinya selaku karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para pekerja dapat membuktikan segala kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya. Pekerja sebagai unsur utama dalam organisasi, memegang peranan yang sangat penting sehingga semua unsur organisasi, tidak akan berfungsi tanpa ditangani oleh pekerja. Peranan ini timbul karena secara manusiawi memang manusia menginginkan dapat berperan dalam lingkungan, termasuk lingkungan kerja.

Kelangsungan hidup perusahaan juga tergantung kepada semangat kerja para karyawan. Semangat kerja sendiri berkaitan dengan arah dari perilaku individu yang menyangkut perilaku yang dipilih seseorang bila terdapat beberapa alternatif, kekuatan perilaku seseorang setelah melakukan pemilihan alternatif, dan ketetapan perilaku tersebut.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Robbins (2013:88) bahwa semangat kerja merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu dengan kemungkinan terpenuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam bekerja. Sasaran kinerja yang sudah ditetapkan bersama antara karyawan dan pimpinan dapat mengantisipasi persaingan yang ada, karena sasaran kinerja yang dirumuskan akan menjadi pengarah yang menuntun karyawan kepada kejelasan beban tugas, tanggung jawab dan target kinerjanya sepanjang tahun, sekaligus menjadi penantang yang melecut moral kerja dan semangat kerja karyawan dalam upaya mengejar harapan prestasi yang telah ditetapkannya.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perikanan Wilayah Bawean yang merupakan badan pemerintah yang menangani pengelolaan sumberdaya kelautan dan perikanan secara profesional menuju masyarakat yang sejahtera. Dinas Perikanan Wilayah Bawean memiliki tugas melaksanakan pengkoordinasian penyusunan kebijakan dan program urusan perikanan, pengkoordinasian pelaksanaan pelayanan administrasi, pengendalian kebijakan, pelaksanaan pembinaan dan fasilitasi urusan perikanan serta pengkoordinasian pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan urusan perikanan.

Sebagaimana dinas atau badan pemerintahan pada umumnya, Dinas Perikanan Wilayah Bawean juga tidak lepas dari masalah korupsi dan penyalahgunaan penggunaan keuangan, yang mengakibatkan beberapa proyek tidak dapat terlaksana dengan baik seperti yang telah direncanakan. Hal tersebut terkait dengan rendahnya kinerja pegawai Dinas Perikanan Wilayah Bawean. Instansi harus segera mengambil tindakan agar masalah tidak berlarut-larut.

Penurunan kinerja pegawai Dinas Perikanan Wilayah Bawean tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain:

Pemberian kompensasi kepada karyawan yang kurang bagus, dimana pimpinan kurang menghargai hasil kerja karyawan, dan pemimpin juga tidak pernah memberikan pengakuan pada karyawan yang berprestasi.

Lingkungan kerja dikantor yang kurang mendukung. Adanya suasana kerja yang kurang harmonis, dimana pengawas (*supervisor*) memberikan perlakuan yang sangat berbeda antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap. Pengawas akan langsung memberikan teguran kepada karyawan kontrak yang mencoba beristirahat pada jam kerja meskipun hanya sebentar, tetapi pengawas akan membiarkan saja jika yang beristirahat itu adalah karyawan tetap.

Pemberian kompensasi yang kurang adil, sebagai contoh adanya pemberian upah lembur yang sama antara karyawan lama dengan karyawan baru, padahal seharusnya karyawan lama lebih besar karena kemampuan di bidangnya lebih baik dan lebih berpengalaman.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam dengan judul **“Pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Wilayah Bawean”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah semangat kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Wilayah Bawean?
2. Apakah semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Wilayah Bawean ?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Wilayah Bawean ?
4. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Wilayah Bawean ?
5. Manakah diantara variabel bebas (semangat kerja, lingkungan kerja dan kompensasi) yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Wilayah Bawean ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan semangat kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Wilayah Bawean
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Wilayah Bawean
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Wilayah Bawean
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Wilayah Bawean
5. Untuk mengetahui variabel bebas (semangat kerja, lingkungan kerja dan kompensasi) yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Wilayah Bawean

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain :

1. Aspek Akademis

Memberikan sumbangan informasi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan pembandingan bagi penelitian lain serta sebagai wujud Darma Bakti kepada perguruan tinggi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Sebagai informasi dan sebagai bahan bacaan serta media yang dapat digunakan sebagai pengembangan ilmu oleh semua pihak.

3. Aspek Praktis

Memberikan masukan bagi manajemen kantor Dinas Perikanan Wilayah Bawean untuk mengevaluasi dan menggunakan hasil penelitian dalam mengatasi permasalahan yang ada kaitannya dengan semangat kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.