

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah aspek yang sangat penting didalam sebuah organisasi. Segala kreatifitas, keahlian, tenaga serta waktu yang dimiliki pegawai merupakan sebuah kontribusi untuk menentukan akan keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia adalah termasuk menjadi sumber daya terpenting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisas (Samsuni, 2017). Oleh karena itu, instansi atau perusahaan harus memikirkan cara yang tepat untuk mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya dalam lingkup penerimaan atau mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, faktor penentu meningkatnya kinerja karyawan salah satunya adalah kepuasan kerja. Salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah adanya kepuasan kerja dari pegawai, suatu instansi harus memperhatikan tingkat kepuasan kerja pegawainya, apabila kepuasan kerja pegawai rendah maka kinerja pegawai menurun (Yuliani & Kurniyati, 2021)

Pegawai merupakan makhluk sosial yang menjadi aset utama bagi instansi pemerintahan. Dalam hal ini mereka berperan sebagai perencanaan, pelaksana dan pengendalian yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pegawai menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai

pikiran, perasaan, dan keinginan untuk dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya (Ela Yuanita Kusuma, 2020). Instansi menginginkan pegawai dengan kinerja yang unggul yaitu bisa melaksanakan pekerjaannya dengan baik yang hasil kerjanya berkontribusi positif pada keberhasilan pencapaian strategi, visi, dan misi instansi untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam paragraf ini menjelaskan mengapa perlu adanya analisis tentang *reward*, beban kerja, dan kepuasan kerja. Bahwa penelitian *reward* ini dilakukan karena kurang adanya pemberian *reward* kepada pegawai oleh instansi oleh karena itu pemberian *reward* sangatlah penting guna untuk meningkatkan kepuasan kerja para pegawai yang akan membuat pegawai akan semakin giat bekerja untuk mendapatkan *reward*. Sehubungan masih adanya pegawai yang merasa diberatkan akan beban kerja yang diberikan oleh instansi sehingga berpengaruh kepada pegawai yang merasakan kurang puas dalam mengerjakan pekerjaannya. Banyak upaya yang dilakukan oleh instansi untuk mensejahterakan pegawainya agar pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan senang dan merasa disejahterkan oleh instansi sehingga pegawai lebih merasa puas dalam bekerja. Mulai dengan upaya pemberian penghargaan (*reward*) kepada pegawai serta pemberian beban kerja yang sesuai danimbang dengan kemampuan fisik dan kognitif atau keterbatasan setiap pegawai dalam menerima beban pekerjaan tersebut.

Reward adalah salah satu faktor penentu kepuasan kerja pegawai. Perusahaan perlu memberikan

perhatian khusus terhadap kepuasan kerja pegawai dengan cara memberikan *reward* (hadiah, imbalan, promosi jabatan) kepada pegawainya. *Reward* diberikan instansi kepada pegawai bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. *Reward* merupakan salah satu upaya perusahaan untuk melakukan pemberdayaan sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan dan pemberian *reward* harus dilakukan secara adil dan merata untuk menghindari terjadinya kecemburuan sosial (Maulana, 2016).

Pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo terdapat fenomena kurang mendapatkan feedback dari instansi yang berupa penghargaan insentif seperti tidak sesuai dengan pekerjaan yang melebihi jam kerja sehingga berpengaruh terhadap pegawai yang merasakan insentifnya tidak sesuai dengan pekerjaan yang melebihi jam kerja serta pemberian *reward* belum dilakukan secara transparan kriteria pegawai yang dapat diberikan penghargaan telah ditentukan oleh kepala instansi tetapi pelaksanaannya belum dilakukan secara utuh. Tinggi rendahnya penghargaan (*reward*) yang diberikan instansi kepada pegawai dapat diukur pada pemberian bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, penghargaan psikologis dan sosial. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan rasa puas kepada pegawai setiap bidang harus dapat memperhatikan pemenuhan kebutuhan pegawainya. Apabila pegawai dapat bekerja sangat baik maka instansi pastinya akan memberikan *reward* agar pegawai lebih merasakan akan kepuasan kerja,

kemudian akan membuat pegawai lainnya untuk berlomba-lomba menjadi pegawai yang terbaik. Dengan itu, *reward* perlu diadakan di dalam instansi yang bertujuan untuk mengetahui pegawai yang benar-benar serius dalam bekerja dan memberikan dampak kemajuan untuk instansi.

Selain *reward* ada pula beban kerja yang dapat berdampak pada kepuasan kerja pegawai yang bisa berdampak positif serta negatif apabila pemberian beban kerja berlebih (*over*) ataupun beban kerja yang terlalu sedikit (*less*). Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada pekerja atau karyawan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan yang harus dituntaskan berdasarkan waktu yang ada .

Pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo terdapat fenomena bahwa pegawai merasa pekejaan yang dikerjakan terlalu banyak dan memberatkan. Sehingga dapat berpengaruh pada sumber daya manusianya karena kurang diperhatikannya pekerjaan pegawai yang berlebihan, karena beban kerja dari setiap unit berbeda-beda. Pada aspek pembagian beban kerja apakah telah sesuai dengan fungsi dan tugas pokok serta jika ada penambahan beban kerja apakah perlu adanya penambahan insentif sebagai salah satu bentuk hadiah atau *reward*. Hal itu dikarenakan jika beban kerja kurang sebanding dengan kepuasan dalam bekerja yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan akan menimbulkan rasa tidak adil atau tidak sebanding, sehingga sumber daya manusia harus dijaga dan

diperhatikan, sebaliknya pun pegawai dengan posisi dan beban kerja yang sama serta diperlakukan dengan adil apabila struktur gaji dan kompensasi yang pegawai terima adalah sama. Ketika pegawai akan mengerjakan tugas dari pimpinan mereka perlu diukur dari segi kompetensi dan perilakunya, karena kompetensi dan perilaku memiliki hubungan yang berkesinambungan.

Sehubungan dengan penjelasan diatas, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal. Kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan pegawai, karyawan atau pekerja terkait pekerjaan yang mereka lakukan. Lingkungan kerja, ganjaran atau penghargaan yang diterima, dan mengevaluasi hasil kerjanya. Perasaan ini bisa berupa perasaan senang, tidak senang, nyaman, atau tidak nyaman (Jufrizen, 2013).

Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja pun dapat berbentuk dari berbagai hal, seperti dari kepuasan karena adanya tambahan insentif atau bonus yang diberikan oleh atasan. Hal tersebut akan memberikan keuntungan bagi instansi karena pegawai bisa tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan. Akan tetapi kepuasan kerja tidak bisa berjalan semaksimal mungkin apabila beberapa pegawai masih kurangnya merasakan kepuasan dalam bekerja, dan hal tersebut menjadi pemahaman oleh instansi akan memahami apa yang menjadi faktor dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam instansi seperti beban kerja dan pemberian penghargaan (*reward*) diterima. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu (Muqoyyarah,2018).

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo yang berlokasi di Jl. Jaksa Agung Suprpto Raya Suprpto No. 9, Sidoklumpuk, Sidokumpul, Kec. Sidoarjo, Kab. Sidoarjo, Jawa Timur 61218 merupakan dinas yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang koperasi, usaha mikro, usaha kecil dan menengah serta juga memiliki tugas Pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten.

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo merupakan bagian usaha nasional yang mempunyai kedudukan, potensi, dan peranan yang sangat penting dan strategis dalam mewujudkan tujuan pembangunan ekonomi serta memecahkan masalah ekonomi pada khususnya. Dalam upaya membangun ekonomi nasional sub-sektor industri mikro kecil. Usaha kecil mendapatkan prioritas untuk dibina dan dikembangkan dalam rangka memperkuat struktur ekonomi nasional. Untuk dapat mendukung hal tersebut, maka perlu adanya kesiapan pada sumber daya manusia. Ada beberapa kendala yang berkaitan dengan sumber daya manusia, salah satunya merupakan kepuasan kerja pegawai.

Adapun fenomena yang terjadi di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo yaitu *Reward*/penghargaan ataupun imbalan insentif yang diterima oleh pegawai belum sesuai dengan pekerjaan yang di lakukan, sehingga menghasilkan dampak tersendiri bagi pegawai. Masih adanya pegawai yang belum melakukan pekerjaan dengan maksimal tanpa adanya pengawasan dari atasan, misalnya pegawai akan bekerja dengans serius hanya pada saat di awasi oleh atasan ataupun pimpinan. Selain itu, pekerjaan yang di berikan oleh pihak instansi kepada pegawai melebihi jam kerjanya sehingga perlunya penambahan insentif kepada pegawai, sehingga belum dapat meningkatkan kepuasan kerja.

1.1 Rumusan Masalah

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

1. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo?
3. Apakah *Reward* dan Beban Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo?

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan latar belakang diatas, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh reward terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo
3. Untuk mengetahui reward dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo

1.3 Manfaat Penelitian

Dengan tujuan dilakukannya peneitian ini, maka manfaat manfaat yang diharapkan dapat diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis:

- a. Dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai penerapan teori yang diperoleh selama dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya.
- b. Hasil dari penelitian ini dharapkan bisa menjadi bahan kajian atau referensi sebagai bahan penelitian untuk penelitian selanjutnya.

2. Bagi Instansi:

- a. Diharapkan hasil dari penelitian ini mampu memberikan informasi yang berharga dalam pengambilan keputusan mengenai Reward dan Beban Kerja

- b. Hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai kondisi perusahaan baik dari sisi pegawai dan tanggapan pegawai terhadap berbagai aturan atau kebijakan yang dibuat perusahaan.

3. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya :

Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah koleksi atau melengkapi perpustakaan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya sebagai peningkatan penggandaan buku atau referensi guna penunjang perpustakaan.

“Halaman Sengaja Dikosongkan”