

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Pasal 1 Dalam qanun ini yang dimaksud dengan Kabupaten adalah Kabupaten Aceh Barat, Pemerintah Kabupaten adalah Bupati beserta Perangkat Kabupaten otonom yang lain sebagai Badan Eksekutif Kabupaten, Bupati adalah Bupati Aceh Barat, Wakil Bupati adalah Wakil Bupati Aceh Barat, Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten selanjutnya disebut DPRK adalah Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Aceh Barat.

Perangkat Kabupaten adalah Organisasi/Lembaga pada Pemerintah Kabupaten yang bertanggung jawab kepada Bupati dan membantu Bupati dalam penyelenggaraan Pemerintahan yang terdiri atas Sekretariat Kabupaten, Dinas Kabupaten dan Lembaga Teknis Kabupaten, Kecamatan dan Kelurahan sesuai dengan kebutuhan Kabupaten.

Dinas Kabupaten Aceh Barat adalah sebagai unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten Aceh Barat, Kepala Dinas adalah Kepala Dinas Kabupaten Aceh Barat, Kewenangan adalah hak dan kewajiban untuk menentukan atau mengambil kebijaksanaan dalam rangka penyelenggaraan Pemerintahan. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) adalah sebagai unsur pelaksana operasional di lapangan, Eselonning adalah tingkatan jabatan struktural, Jabatan Fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri.

Pada pasal 43 Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Pengairan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten yang dipimpin oleh Kepala Dinas, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Kabupaten. Pasal 44 Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Pengairan mempunyai tugas pelaksanaan

sebagian kewenangan Pemerintah Kabupaten di bidang Cipta Karya, Tata Ruang dan Pengairan. Pasal 45 Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada pasal 44, Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Pengairan mempunyai fungsi:

- a. Merumuskan dan merencanakan kebijakan teknis pembangunan di bidang Cipta Karya, Tata Ruang dan Pengairan;
- b. Melaksanakan pembinaan di bidang Cipta Karya, Tata Ruang dan Pengairan;
- c. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian teknis di bidang Cipta Karya, Tata Ruang dan Pengairan;
- d. Melaksanakan pengujian material dan daya tahan konstruksi;
- e. Melaksanakan pungutan retribusi dan pelayanan umum serta membantu tugas umum Bupati sesuai dengan kewenangan yang diberikan;
- f. Melaksanakan urusan kesekretariatan dinas;
- g. Melaksanakan pembinaan dan perlimpahan wewenang kepada UPTD.

1.1.1 Jenis Usaha, Nama Perusahaan, Lokasi

Dinas Cipta Karya dan Pengairan Kabupaten Aceh Barat adalah Dinas yang bergerak di bidang Cipta Karya, Tata Ruang dan Pengairan. Dinas ini berada dibawah kewenangan Pemerintah Kabupaten Aceh Barat yang mengurus seluruh bagian Cipta Karya, Tata Ruang dan Pengairan di Kabupaten Aceh Barat. Lokasi Dinas berada di Jalan Sisingamangaraja (Jl. BKKBN) Meulaboh-Aceh Barat (23617)

1.1.2 Visi dan Misi

a. Visi Dinas Cipta Karya Dan Pengairan Kabupaten Aceh Barat

Terwujudnya kuantitas dan kualitas infrastruktur ke cipta karya-an dan sumber daya air yang handal, produktif, berdaya saing dan memperhatikan kelestarian lingkungan serta mengurangi dampak resiko bencana.

b. Misi Dinas Cipta Karya Dan Pengairan Kabupaten Aceh Barat

- 1) Mengintegrasikan pembangunan infrastruktur ke-ciptaan dan sumber daya air berbasis penataan ruang dalam rangka menjaga kelestarian lingkungan dan mendukung pembangunan berkelanjutan.
- 2) Meningkatkan sarana dan prasarana sumber daya air secara efisien, handal, berkualitas, aman, dan terkendali.
- 3) Meningkatkan pemenuhan sarana dan prasarana ke-ciptaan, permukiman serta tata bangunan yang layak dan handal.

1.1.3 Logo Pemerintah Kabupaten Aceh Barat

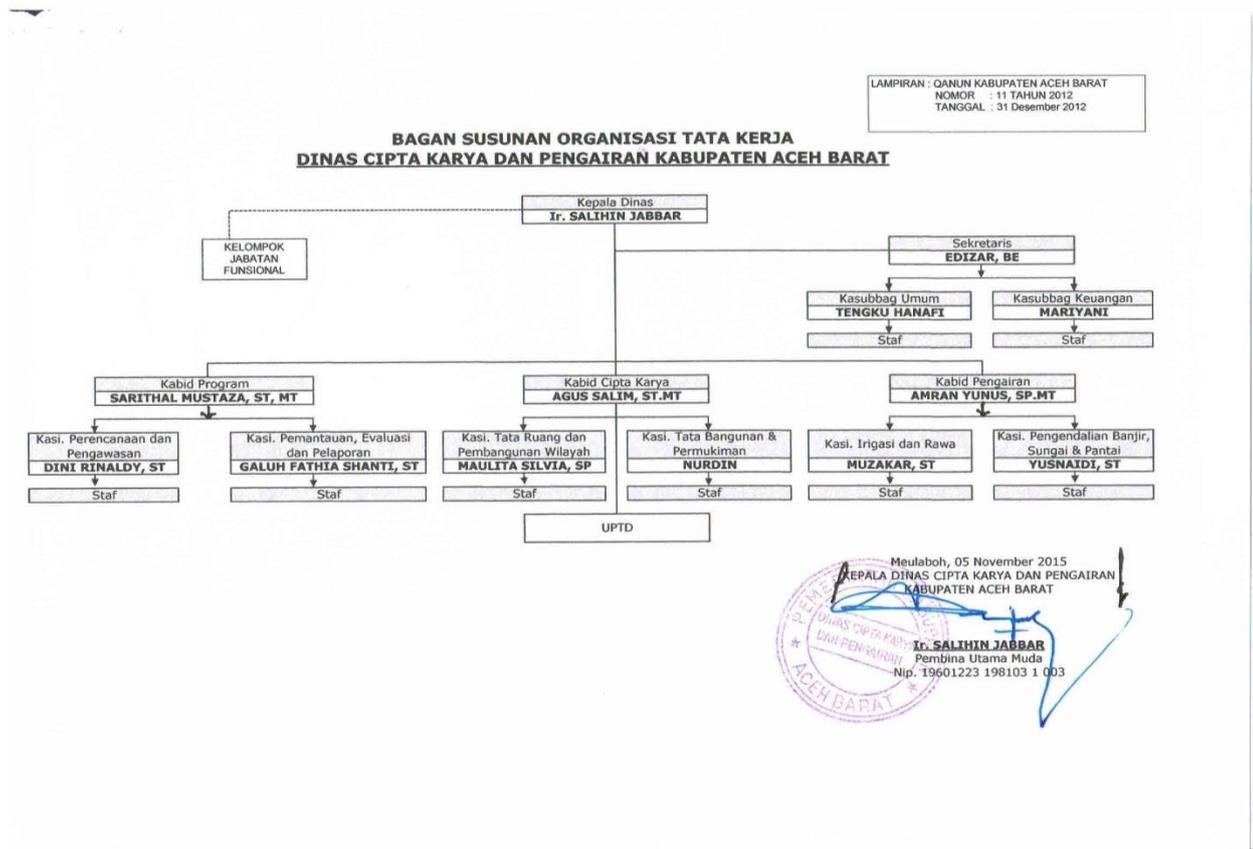


Sumber: Internal Dinas Cipta Karya dan Pengairan Kabupaten Aceh Barat

Gambar 1.1

Logo Pemerintah Kabupaten Aceh Barat

1.1.4 Struktur Organisasi



Sumber: Internal Dinas Cipta Karya dan Pengairan Kabupaten Aceh Barat

Gambar 1.2

Struktur Organisasi

1.2 Latar Belakang Penelitian

Di Era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan, menuntut adanya profesionalisme disegala aspek kehidupan. Dalam keadaan seperti ini setiap organisasi yang memberikan pelayanan kepada publik dituntut untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki terutama sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang produksi barang maupun bidang pelayanan jasa. Setiap organisasi pemerintahan maupun swasta dituntut bekerja lebih cepat, efektif, dan efisien. Oleh karena itu ketertiban

tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan perlu dilengkapi kemampuan dalam hal pengetahuan maupun keterampilan. Untuk itu, faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi organisasi dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan memberikan apa yang diharapkan karyawan untuk hasil kinerja para karyawan. Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi. Dengan adanya kompensasi, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi. Penilaian prestasi kerja terhadap pegawai merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM.

Berkaitan dengan kompensasi, Hasibuan (2011: 118) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan baik langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perubahan yang berlaku. Asas adil adalah besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan beban pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi prasyarat internal konsistensi. Asas layak dan wajar adalah kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normative yang ideal yang disesuaikan dengan prestasi kerja. Tolak ukur layak

adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Pentingnya pemberian kompensasi adalah sebagai salah satu cara yang dilakukan organisasi agar karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap organisasinya. Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada karyawan, akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari karyawan, karena karyawan dapat memenuhinya dengan kompensasi yang diterima dari organisasi tempat dia bekerja. Keadaan tersebut akan merangsang karyawan untuk memberikan imbalan dalam wujud patuh pada peraturan kerja dan tanggung jawab terhadap kelancaran perusahaan.

Berkaitan dengan kinerja, Priansa (2014: 271) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan enam dimensi yaitu kuantitas, kualitas, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, dan kerjasama. Pentingnya kinerja karyawan adalah untuk hasil kerja yang maksimal dengan menjalankan tugas berdasarkan fungsinya berdasarkan peraturan pemerintah.

Dinas Cipta Karya dan Pengairan Kabupaten Aceh Barat merupakan unsur pelaksana pemerintahan yang mempunyai tugas pelaksanaan sebagian kewenangan pemerintah kabupaten di bidang Cipta Karya, Tata Ruang dan Pengairan. Peneliti memilih objek penelitian pada dinas tersebut karena dinas tersebut bergerak di bidang teknis pembangunan, pengendalian serta pengujian material daya tahan konstruksi yang hanya memiliki 67 karyawan dengan pekerjaan yang demikian dimana pemberian kompensasi pada dinas selalu di berikan di awal bulan yang berbeda dengan perusahaan yang rata-rata kompensasi yang diterima pada saat akhir bulan. Dapat dilihat kompensasi yang diberikan oleh Dinas Cipta Karya dan Pengairan Kabupaten Aceh Barat adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Pemberian Kompensasi Dinas Cipta Karya dan Pengairan

Kompensasi Finansial	Kompensasi Non Finansial
<p>Gaji Pokok:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tunjangan Istri 2. Tunjangan Anak 3. Tunjangan Jabatan 4. Tunjangan Beras 	<p>Setiap menjelang idul fitri dan idul adha ada beberapa yang diberikan yaitu berupa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Daging mentah 1-2 kg 2. Gula 3. Tepung 4. Sirup Marjan 5. Mentega 6. Susu

Sumber: Internal Dinas Cipta Karya dan Pengairan Kabupaten Aceh Barat

Kinerja karyawan pada Dinas Cipta Karya dan Pengairan Aceh Barat adalah hasil kerja dengan menjalankan tugas dan fungsinya berdasarkan peraturan pemerintahan. Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain bahwa hasil kinerja dinas bergantung pada kinerja karyawan pada dinas tersebut. Karena diharapkan dengan peraturan pemerintahan Dinas Cipta Karya dan Pengairan Kabupaten Aceh Barat mampu meningkatkan peran pembuatan peraturan daerah yang sesuai dengan kebutuhan hukum masyarakat di daerah dan dipertanggungjawabkan dihadapan rakyat atau masyarakat. Data kinerja karyawan pada dinas tersebut yang di dapat dari hasil wawancara peneliti terhadap kepala dinas tersebut bapak H. Ir. Salihin Jabbar adalah sering terjadi keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, dimana dalam 3 bulan proyek yang harus disah kan seharusnya berjumlah 15 proyek, tetapi yang dapat tercapai hanya 8 proyek, hal ini dapat berdampak pada kinerja dinas tersebut. Peneliti melakukan survey langsung di Dinas Cipta Karya dan Pengairan tersebut dimana kondisi langsung yang dilihat penulis bahwa banyak diantara beberapa karyawan kurang lebih 30% yang malas-

malasan seperti keluar masuk kantor pada saat jam kerja yang bukan keperluan dinas, duduk kedai kopi saat belum waktu istirahat tiba, dan hal ini sangat sering terjadi pada saat akhir bulan, dimana hal tersebut sebenarnya dapat mengganggu pekerjaan pada tersebut. Kemudian peneliti juga melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan di Dinas Cipta Karya dan Pengairan Kabupaten Aceh Barat, hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan hanya kompensasi yang terlihat pada tabel 1.1 di atas.

Masalah yang terjadi di sini adalah Dinas hanya memebrikan kompensasi langsung yang terlihat pada tabel diatas, tanpa memperhatikan kompensasi tidak langsung, dimana menurut Hasibuan, kompensasi adalah semua pendapatan baik langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dapat dilihat dari dimensi kompensasi bahwa menurut Hasibuan, kompensasi yang diberikan harus ditetapkan dengan asas adil, layak dan wajar bahwa karyawan wajar mendapatkan prestasi kerja atas hasil kerjanya yang diberikan kepada perusahaan. Dari wawancara tersebut juga terungkap bahwa karyawan mengharapkan kompensasi tidak langsung yang tidak pernah diberikan oleh dinas. Dari hasil wawancara peneliti terhadap kepala dinas mengenai kinerja karyawan yang mengatakan bahawa sering terjadi keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, dimana menurut Priansa bahwa kuantitas pekerjaan itu penting bagi sebuah organisasi dimana pegawai dapat menghasilkan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

Situasi yang melatarbelakangi masalah adalah kurang nya perhatian oleh dinas terhadap karyawan nya, dimana kurang nya perhatian yang diberikan dari atasan ke bawahan, dan tidak adanya penilaian kinerja dan sanksi tegas yang ditetapkan oleh dinas tersebut. Kemudian kinerja bukanlah tolak ukur bagi dinas dalam pemberian kompensasi. Hal ini sangat berdampak pada dinas, karena karyawan tetap mendapatkan kompensasi walaupun kinerja yang dihasilkan sangat buruk yang mana hal tersebut sangat berdampak pada kinerja dinas tersebut.

Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai (Priansa, 2014: 318). Artinya, kompensasi dapat digunakan sebagai alat manajemen yang akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif dan produktif.

Penelitian sebelumnya yang membahas tentang kompensasi dan kinerja diantaranya adalah “Pemberian Kompensasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.XX”, penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT.XX adalah terbukti dan teruji kebenarannya sehingga hipotesis diterima.

Berdasarkan penjelasan teori yang mengatakan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan dan hasil survey serta wawancara yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan dan bapak H. Ir. Salihin Jabbar Dinas Cipta Karya dan Pengairan Kabupaten Aceh Barat sehingga diperoleh data mengenai kinerja dan kompensasi yang diberikan, observasi peneliti mengenai karyawan di Dinas Cipta Karya dan Pengairan Kabupaten Aceh Barat serta penelitian terdahulu yang menyatakan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Maka peneliti berkeinginan untuk meneliti tentang bagaimana kompensasi dan kinerja karyawan serta seberapa berpengaruhnya kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas Cipta Karya dan Pengairan Kabupaten Aceh Barat. Dengan judul penelitian **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Cipta Karya dan Pengairan Kabupaten Aceh Barat”**

1.3 Perumusan Masalah

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

1. Bagaimana kompensasi yang diberikan kepada karyawan di Dinas Cipta Karya dan Pengairan Kabupaten Aceh Barat ?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Dinas Cipta Karya dan Pengairan Kabupaten Aceh Barat ?

3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Cipta Karya dan Pengairan Kabupaten Aceh Barat ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui dan menganalisa kompensasi yang diberikan kepada karyawan di Dinas Cipta Karya dan Pengairan Kabupaten Aceh Barat.
2. Mengetahui dan menganalisa kinerja karyawan di Dinas Cipta Karya dan Pengairan Kabupaten Aceh Barat.
3. Mengukur seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Cipta Karya dan Pengairan Kabupaten Aceh Barat.

1.5 Kegunaan Penelitian

Setiap penelitian yang penulis lakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat didalam penelitian ini. Adapun kegunaan tersebut adalah:

1.5.1 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada Dinas Cipta Karya dan Pengairan Kabupaten Aceh Barat dalam hal pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya untuk penelitian-penelitian di bidang Sumber Daya Manusia khususnya tentang pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Sistematika penulisan ini diharapkan dapat mempermudah pembaca dalam membaca dan memahami isi dari skripsi ini. Oleh karena itu skripsi ini disusun seperti berikut ini:

Bab 1 Pendahuluan berisi tentang penjelasan secara umum organisasi, ringkas dan padat tentang gambaran umum organisasi, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan tugas akhir yang akan mempermudah pembaca dalam memahami isi skripsi ini.

Bab 2 Tinjauan pustaka dan lingkup penelitian berisi tentang penjelasan yang jelas, ringkas, dan padat mengenai tinjauan pustaka penelitian yang didalamnya membahas mengenai rangkuman teori yang berisi teori-teori mengenai kompensasi dan kinerja yang mendukung penelitian, penelitian terdahulu sebagai bahan referensi dalam penulisan penelitian yang nantinya akan menjadi dasar penyusunan kerangka pemikiran dan hipotesis juga ruang lingkup penelitian.

Bab 3 Metode penelitian berisi tentang jenis penelitian, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, teknik pengumpulan data, skala pengukuran, uji validitas dan uji reliabilitas, teknik analisis data serta pengujian hipotesis.

Bab 4 Hasil penelitian dan pembahasan berisi tentang karakteristik responden, hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

Bab 5 Kesimpulan dan saran membahas tentang kesimpulan dari apa yang telah diteliti dan juga saran, baik saran bagi penulis, saran bagi para pembaca dan organisasi tempat penelitian.