

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dewasa ini organisasi dan lembaga pemerintahan mempunyai peran penting dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Pemerintah Republik Indonesia melayani seluruh masyarakat di seluruh pelosok negeri guna tercapainya kesejahteraan masyarakat. Pada setiap provinsi dan kabupaten, pemerintah telah mempersiapkan beberapa Dinas untuk memudahkan administrasi dan operasional kegiatan pemerintahan. Salah satunya guna meningkatkan perekonomian kerakyatan, Dinas Koperasi dan UMKM hadir di tengah-tengah masyarakat untuk menunjang pendapatan usaha kecil yang telah ada (Depkop.go.id).

Dinas koperasi dan UMKM memiliki peran penting untuk melayani masyarakat. Dinas Koperasi dan UMKM berkewajiban membantu memberikan perijinan dalam lingkup usaha serta melakukan pemberdayaan pada UMKM. Upaya yang dilakukan oleh Dinas Koperasi dan UMKM diharapkan mendorong terwujudnya UMKM sebagai kekuatan perekonomian yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dalam melaksanakan peranan tersebut tentunya Dinas koperasi dan UMKM membutuhkan peran serta dari pegawainya dalam mengoptimalkan tugas dan kewajiban tersebut (Depkop.go.id).

Pegawai merupakan orang-orang yang ada dalam Dinas koperasi dan UMKM yang dapat mendonasikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka untuk mencapai tujuan. Setiap tenaga, bakat, kreativitas dan usaha yang dilakukan tidak lepas dari motif pribadi mereka untuk memenuhi kebutuhannya. Melalui kinerja yang telah diberikan, seorang pegawai berharap dapat memperoleh imbalan atau kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kelangsungan hidupnya (Achmad Ruki, 2006).

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi terdiri dari dua bagian yaitu finansial dan non finansial. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji,

tunjangan, bonus dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non finansial diantaranya pelatihan, wewenang, tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung (Veithzal Riva'i, 2011). Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diterima pegawai baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada pegawai atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi Dinas koperasi dan UMKM, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh pegawai sebagai balas jasa Dinas koperasi dan UMKM terhadap pegawai yang nantinya akan berguna untuk meningkatkan kinerja pegawainya

Seorang pegawai dituntut untuk melakukan tugas dan kewajibannya dengan cepat dan tepat, oleh karena itu membutuhkan kerja sama yang baik pula dengan lingkungannya, baik lingkungan langsung maupun lingkungan tidak langsung. Agar hal tersebut dapat terlaksana, maka diperlukan pegawai berkualitas yang didapat dengan cara melakukan rekrutmen pegawai secara selektif agar sesuai dengan *job description* dan *job specification*. Manajemen sumberdaya manusia Dinas koperasi dan UMKM juga harus dapat membina, mengkoordinasikan dan mengarahkan pegawai agar kinerjanya sesuai harapan (Depkop.go.id)

Dinas koperasi dan UMKM perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawainya yang nantinya berpengaruh terhadap kinerja pegawainya. Selain faktor pemberian kompensasi, faktor yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai adalah kondisi lingkungan kerja dalam Dinas koperasi dan UMKM tersebut. Lingkungan kerja dalam Dinas koperasi dan UMKM sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Sedarmayanti (2011) berpendapat bahwa Lingkungan kerja merupakan suatu lingkup yang ada di tempat seseorang bekerja yang secara langsung dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikis SDM. Lingkungan kerja dapat di bedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

Menurut Ishak dan Hendri Tanjung (2003) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang di peroleh karena bekerja dengan orang-

orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerja akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman kepada pegawai yang sedang bekerja. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. (Sedarmayanti, 2011).

Hal ini didukung pendapat Robbins, S & Timothy, A, Judge (2012) yang mengatakan terpenuhinya kompensasi dan kondisi lingkungan kerja yang baik tentu saja akan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut. Seseorang juga dapat dipuaskan dengan satu aspek pekerjaannya dan dibuat tidak puas dengan satu atau berbagai aspek. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kepuasan kerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dan lingkungan kerja dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, serta lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memuaskan karyawan sehingga akan lebih meningkatkan kinerjanya. Kinerja pegawai dalam sebuah unit organisasi sebagai salah satu indikator mutu dalam kesuksesan organisasi atau lembaga yang tujuan utamanya melayani masyarakat yang akan memperoleh izin keberadaan UMKM yang akan didirikan oleh seorang pengusaha atau wiraswasta.

Kabupaten Jember merupakan salah satu kabupaten yang ada di Propinsi Jawa Timur. Kabupaten ini berbatasan dengan Kabupaten Probolinggo dan Kabupaten Bondowoso disebelah utara, Kabupaten Banyuwangi disebelah timur, Samudera Hindia disebelah selatan dan Kabupaten Lumajang disebelah barat. Kabupaten Jember awalnya terdiri dari 31 Kecamatan dan 16 Dinas. Seiring dengan berjalannya waktu yang menjadikan Kabupaten Jember semakin berkembang dan juga perbaruan peraturan daerah mengenai susunan organisasi

dan tata kerja. Peraturan daerah Susunan Organisasi Tata Kerja (Perda SOTK) baru yang di sodorkan ke DPRD Jember menyebutkan jumlah Dinas bertambah menjadi 21 yang salah satunya Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember yang berperan dalam membantu pendapatan umum masyarakat Jember. (Jemberkab.go.id)

Lingkungan Dinas koperasi dan UMKM Kabupaten Jember, organisasi yang ada dalam lingkup dinas terdiri dari Kepala Dinas, Kepala sub.bagian, pegawai dan staff yang membentuk suatu kelompok dalam sebuah wadah atau perkumpulan untuk tujuan bersama yaitu membengun kegiatan dibidang perkoprasian secara optimal. Adapun nama dari masing-masing koperasi bervariasi berdasarkan lingkup bidangnya masing-masing. Instansi Dinas yang ada pada dasarnya sebagai sarana untuk melaksanakan pengelolaan pada suatu bidang tertentu memang diharapkan bisa melayani masyarakat dengan baik. Oleh sebab itu, Dinas sebagai pusat dari instansi tertentu harus bisa melaksanakan fungsinya dengan seoptimal mungkin dan perannya bisa menyiapkan pegawaaai berkinerja baik yang nantinya dapat berguna di dalam kehidupan masyarakat.

Pegawai yang berkinerja baik pada Dinas koperasi dan UMKM Kabupaten Jember dapat di lihat dari banyak faktor, salah satu yang dapat di jadikan acuan adalah data kehadiran pegawai. Semakin baik tingkat kehadiran pegawai maka dapat dikatakan bahwa pegawai tersebut berkinerja baik. Sebaliknya jika tingkat kehadiran pegawai pada Dinas koperasi dan UMKM Kabupaten Jember rendah maka pegawai tersebut kinerjanya kurang baik. Baik maupun kurang baiknya kinerja pegawai faktor penyebabnya adalah kepuasan kerja pegawai (Karimah, 2016). Berikut data kehadiran pegawai untuk Dinas koperasi dan UMKM Kabupaten Jember.

Tabel 1.1  
Data Kehadiran Pegawai Tahun 2016  
Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Jember

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan					Jumlah Tidak Masuk	Persentase setiap keterangan (%)					Jumlah Persentase
			S	I	C	A	DL		S	I	C	A	DL	
1	Januari	44	9	3	0	0	4	16	20,45	6,82	0,00	0,00	9,09	36,36
2	Februari	44	6	0	0	2	2	10	13,64	0,00	0,00	4,55	4,55	22,73
3	Maret	44	4	2	0	0	6	12	9,09	4,55	0,00	0,00	13,64	27,27
4	April	44	7	1	1	0	4	13	15,91	2,27	2,27	0,00	9,09	29,55
5	Mei	44	3	0	2	1	9	15	6,82	0,00	4,55	2,27	20,45	34,09
6	Juni	44	1	4	0	0	6	11	2,27	9,09	0,00	0,00	13,64	25,00
7	Juli	44	5	2	1	0	8	16	11,36	4,55	2,27	0,00	18,18	36,36
8	Agustus	44	13	3	2	0	3	21	29,55	6,82	4,55	0,00	6,82	47,73
9	September	44	8	0	0	2	11	21	18,18	0,00	0,00	4,55	25,00	47,73
10	Oktober	44	6	0	4	0	9	28	13,64	0,00	9,09	0,00	20,45	63,64
11	November	44	3	4	0	3	5	15	6,82	9,09	0,00	6,82	11,36	34,09
12	Desember	44	7	2	0	2	4	15	15,91	4,55	0,00	4,55	9,09	34,09
Jumlah								193						

Keterangan : S = Sakit      I = Izin      C = Cuti      A = Alpha      DL = Dinas Luar  
Sumber : Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Jember

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa data kehadiran pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Jember pada tahun 2016 mengalami fluktuatif atau naik turun tiap bulannya. Walaupun ada beberapa yang dapat dikatakan baik, akan tetapi keseluruhan belum optimal seperti yang diharapkan perusahaan. Tingkat kehadiran yang dikatakan optimal yaitu setiap bulan pegawai memiliki kesempatan tidak hadir 1 kali. Akan tetapi jika pegawai selalu hadir dalam tiap bulannya tanpa absen, maka Dinas koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Jember akan memberikan THR yang lebih tinggi daripada pegawai yang masih absen tanpa alasan. Ketidakhadiran pegawai dapat dikarenakan oleh beberapa faktor salah satunya ketidakpuasan dalam penerimaan kompensasi maupun lingkungan kerja yang tidak sehat. Hal ini didukung oleh penelitian (Fifin Azizeh, 2016) yang menyatakan bahwa karyawan dapat dikatakan puas dalam bekerja apabila kebutuhan karyawan tersebut telah terpenuhi melalui kompensasi dan kondisi lingkungan kerja yang menyebabkan karyawan tersebut termotivasi untuk selalu hadir dalam bekerja.

Merujuk pada tingkat kehadiran pegawai yang belum optimal pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Jember, maka penelitian lebih lanjut masih menarik untuk dilakukan mengenai pengaruh Kompensasi dan kondisi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada objek tersebut.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah harus memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Pelayanan terbaik pegawai bisa diberikan dengan baik kepada masyarakat jika pegawai tersebut sudah puas dengan kerja mereka. Kepuasan pegawai didapat melalui Kompensasi dan Kondisi Lingkungan Kerja (Fifin Azizeh, 2016). Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Kabupaten Jember?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Kabupaten Jember?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan di atas, maka permasalahan yang di kaji dalam penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Kabupaten Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Kabupaten Jember.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari seluruh rangkaian kegiatan penelitian serta hasil penelitian adalah sebagai berikut:

### **1.4.1 Bagi Praktisi**

- a. Bagi penulis, manfaat yang diharapkan adalah bahwa seluruh tahapan penelitian serta hasil penelitian yang diperoleh dapat memperluas wawasan sekaligus memperoleh pengetahuan empirik mengenai penerapan Ilmu Ekonomi Manajemen yang diperoleh selama mengikuti kegiatan perkuliahan pada Universitas Muhammadiyah Jember.
- b. Bagi pihak – pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian, penulis berharap manfaat hasil penelitian dapat diterima sebagai kontribusi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui kompensasi dan kondisi lingkungan kerja.

### **1.4.2 Bagi Akademisi**

Manfaat yang diharapkan adalah bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan Ilmu Ekonomi Manajemen dan berguna juga sebagai referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap kepuasan kerja pegawai dengan permasalahan kompensasi dan kondisi lingkungan kerja. Penelitian berikutnya diharapkan mampu memperbaiki dan menyempurnakan kelemahan dari penelitian ini.