

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam perkembangan perusahaan, khususnya dalam menyelesaikan setiap kegiatan perusahaan. Karena sumber daya manusia memiliki peranan sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional sebuah perusahaan. Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia yang mampu memberikan kinerja karyawan yang lebih optimal. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah.

Oleh karena itu, penting bagi organisasi pemerintah untuk mengetahui upaya-upaya apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sebagai upaya untuk mengembangkan usaha. Kinerja karyawan dapat dikatakan sudah sepenuhnya tercapai apabila sasaran kinerja karyawannya mencapai 100%. Sama halnya seperti di Satpol PP Prov. Jateng Semarang yang merupakan lembaga pemerintahan yang bertugas membantu Pemerintah menjaga ketertiban dan ketentraman serta keamanan warga sama seperti visi yang dimiliki yaitu **“MENUJU JAWA TENGAH SEJAHTERA DAN BERDIKARI” TETEP MBOTEN KORUPSI, MBOTEN NGAPUSI**. Satpol PP Prov Jateng berlokasi di Jalan Imam Bonjol No. 154-160 Semarang.

Berikut tabel sasaran kinerja karyawan di Satpol PP Prov. Jateng.

Tabel 1.1

Sasaran Kinerja Karyawan di Satpol PP Prov. Jateng

No	Unsur - Unsur	Target	Realisasi %			
			2017		2018	
			Presentase	Keterangan	Presentase	Keterangan
1	Kesetiaan	100%	90%	Baik	82%	Baik
2	Prestasi Kerja	100%	82%	Baik	78%	Baik
3	Tanggung Jawab	100%	81%	Baik	77%	Baik
4	Ketaatan	100%	80%	Baik	70%	Cukup
5	Kejujuran	100%	84%	Baik	75%	Cukup
6	Kerjasama	100%	81%	Baik	70%	Cukup
7	Prakarsa	100%	85%	Baik	78%	Baik
8	Kepemimpinan	100%	82%	Baik	70%	Cukup
Rata - Rata			83.13%	Baik	75%	Cukup

Sumber : Satpol PP Prov Jateng 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa realisasi target kinerja tahun 2017-2018 mengalami penurunan yang disebabkan masih ada satu atau dua kesalahan yang masih mungkin terjadi. Salah satu permasalahan yang sering menjadi kendala bagi karyawan mencapai sasaran kinerja tepat 100% diantaranya seperti kurangnya sosialisasi dan pemberdayaan dari pimpinan yang selalu berganti. Dari beberapa fenomena yang diungkapkan di atas, maka diperlukan proses peningkatan kinerja bagi setiap karyawan yang ada untuk dapat memiliki kemampuan mengelola kinerja dengan handal sehingga bisa memberi hasil kerja yang baik

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor pemberdayaan atau *empowerment*. *Empowerment* adalah sesuatu peningkatan

kemampuan yang sesungguhnya potensinya ada, dan usahanya adalah dari kurang berdaya menjadi lebih berdaya. Menurut Sudarusman. E (2004) Pemberdayaan (*empowerment*) adalah proses mendorong individu dalam organisasi untuk menggunakan inisiatif, kewenangan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kemudian faktor berikutnya yaitu iklim organisasi. Iklim organisasi adalah suasana kerja para karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Iklim Organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasannya tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Seperti yang dikemukakan oleh Gibson, dkk (2000) bahwa iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya. Iklim organisasi yang kondusif akan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal dengan memberikan rasa aman.

Faktor berikutnya adalah kompensasi. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka. Kompensasi yang sesuai juga akan menentukan apakah karyawan akan tetap bertahan bekerja atau keluar dari tempatnya bekerja. Menurut Hasibuan (2013) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh loyalitas karyawan yang salah satunya dipengaruhi oleh pemberian kompensasi.

Dari hasil penelitian terdahulu terdapat research gap pada variabel pemberdayaan terhadap kinerja karyawan yaitu dalam penelitian yang dilakukan oleh (Tielung, 2013) menyatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nongkeng, 2012) yang menyatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh tidak langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian sebelumnya pada variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu dalam penelitian yang dilakukan oleh (Kustrianingsih, Minarsih dan Hasiolan, 2016) menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Isrorina dan Setyowati, 2009) yang menyatakan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kemudian yang terakhir penelitian sebelumnya pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu yang dilakukan oleh (Pane dan Astuti, 2009) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Ratnasari dan Sutjahjo, 2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, maka dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari pemberdayaan, iklim organisasi, dan kompensasi. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan dengan objek penelitian pada Satpol PP Prov. Jateng

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan pada Satpol PP Prov. Jateng?
2. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Satpol PP Prov. Jateng?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Satpol PP Prov. Jateng?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan pada Satpol PP Prov. Jateng.
2. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Satpol PP Prov. Jateng.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Satpol PP Prov. Jateng.

1.4 Manfaat

1. Secara Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi ilmu pengetahuan terutama dalam bidang ilmu ekonomi manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kinerja karyawan.
2. Secara Praktis, penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya pemberdayaan, iklim organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.