

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya sangat tergantung dari peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada didalam organisasi. Oleh karenanya diperlukan pengembangan sumber daya manusia secara kontinyu agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dalam bekerja dapat memberikan hasil yang optimal.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi tersebut, karyawan harus diberi timbal balik oleh perusahaan yaitu kompensasi. Dengan pemberian kompensasi yang signifikan pegawai bisa dapat termotivasi untuk melakukan kinerja yang baik. Semakin besar kompensasi yang diterima oleh pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat. Melalui kompensasi, organisasi dapat mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah pengembangan karier. Perencanaan dan pengembangan karier yang jelas dalam organisasi akan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap sumber daya manusia diberi kesempatan untuk mengembangkan karier serta kemampuannya secara optimal. Dengan demikian, dapat meningkatkan motivasi kerja, produktivitas dan memperbaiki sikap pegawai. Pengembangan karier merupakan fungsi manajemen personalia yang perlu diketahui oleh setiap pegawai. Kebutuhan untuk merencanakan karier timbul baik dari kekuatan ekonomis maupun kekuatan sosial, sehingga ada kepuasan yang dirasakan oleh masing-masing pegawai.

Kementerian Perindustrian Republik Indonesia adalah kementerian dalam Pemerintahan Indonesia yang membidangi urusan perindustrian. Yang berlokasi di Jl. Gatot Subroto No. Kav. 52-53, RT.1/RW.4, Kuningan Tim., Setia Budi, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta 12950.

Berdasarkan hasil survey, kementerian perindustrian memiliki pegawai yang sudah bekerja di Biro Keuangan. Saat itu pegawai sudah mempunyai pekerjaannya masing-masing. Pekerjaan yang sudah diberikan kepada pegawai akan menjadi tanggung jawab dari pegawainya. Namun disini terdapat pembagian pekerjaan yang tidak adil kepada pegawai dengan pegawai yang lainnya.

Dari segi permasalahan kompensasi yaitu ketika pegawai sudah menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan deadline waktu yang ditentukan, pimpinan telat memberikan bonus kepada pegawai tersebut. Yang disebabkan oleh pimpinan sering memiliki pekerjaan diluar kota yang membuat pegawai telat mendapatkan bonus. Hal ini menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja pegawai, banyaknya pegawai yang beranggapan bahwa terkadang besarnya tanggung jawab pekerjaan tidak sesuai dengan bonus yang didapatkan. Ketidakadilan dalam pemberian bonus untuk pegawai sangatlah berpengaruh terutama bagi pegawai yang sudah memiliki keluarga, karena tingkat kebutuhan ekonomi mereka menjadi bertambah.

Dari segi pengembangan karier, saat ini Kementerian Perindustrian telah melakukan proses pengembangan karier salah satunya dengan pendidikan. Permasalahannya yaitu terdapat pegawai yang jenjang pendidikannya masih dibawah S1 bahkan ada yang pendidikannya sampai tamat SMA. Tetapi sebagian pegawai tersebut tidak menguasai pada bidang pekerjaannya dikarenakan latar belakang pendidikan yang rendah. Hal seperti ini yang perlu diperhatikan oleh pimpinan untuk memberikan kesempatan kepada pegawai dalam mengembangkan kariernya agar dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai. Maka dari itu, instansi dapat memberikan pelatihan khusus untuk pegawai agar pegawai dapat memiliki kinerja yang baik dan nantinya apabila pegawai sudah mengalami peningkatan kinerjanya maka instansi dapat memberikan kenaikan jabatan. Misalnya, pegawai melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi lagi, nantinya pimpinan akan menaikkan jabatannya. Karena kurangnya pengetahuan dan pendidikan yang rendah maka akan berpengaruh terhadap penilaian kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Selain kompensasi dan pengembangan karier, salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang telah diberikan instansi kepadanya. Setiap instansi pasti mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi, tentunya kinerja pegawai akan meningkat.

Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) ini, penilaian Kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut:

1. Sangat Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) – 120 (seratus dua puluh).
2. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (Sembilan puluh) – 110 (seratus sepuluh).
3. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) – angka 90 (Sembilan puluh).
4. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) – angka 70 (tujuh puluh).
5. Sangat kurang, apabila PNS memiliki nilai angka < 50 (lima puluh).

Data Kinerja Pegawai Biro Keuangan Kementerian Perindustrian Republik Indonesia

No.	Tahun	Nilai Disiplin Kerja			Nilai Kinerja Pegawai			Nilai Akhir
		TM (Tidak Masuk)	TL (Tetal)	PSW (Pulang Sebelum Waktu)	SKP(Sasaran Kinerja Pegawai)	Prod. Kerja	Nilai Akhir	
1	2016	100	100	100	100	100	100	100
2	2017	100	96	96	98	100	100	99
3	2018	100	96	98	96	100	98	98
4	2019	100	100	100	88	100	94	97

Sumber: Biro Keuangan Kementerian Perindustrian RI

Data tersebut merupakan data penilaian kinerja pegawai pada tahun 2016 sampai 2019. Bisa dilihat pada tahun 2016 sampai tahun 2019. Yang disebabkan oleh kurangnya pelatihan yang membuat pegawai kurang termotivasi dalam bekerja, seperti pegawai bemalas-malasan dalam bekerja, telat dan pulang sebelum waktunya. Kemudian penilaian sasaran kinerja pegawainya pun menurun tiap tahunnya pada saat evaluasi, yang membuat pegawai dikenakan sanksi yaitu tidak dinaikkan jabatannya.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Analisis Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan Pada Kementerian Perindustrian Republik Indonesia”**

1.2 Rumusan Masalah

Atas dasar latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai Biro Keuangan Pada Kementerian Perindustrian Republik Indonesia?
2. Apakah pengembangan karier mempengaruhi kinerja pegawai Biro Keuangan Pada Kementerian Perindustrian Republik Indonesia?
3. Apakah kompensasi dan pengembangan karier mempengaruhi kinerja pegawai Biro Keuangan Pada Kementerian Perindustrian Republik Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai Biro Keuangan Pada Kementerian Perindustrian Republik Indonesia.

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengembangan karier mempengaruhi kinerja pegawai Biro Keuangan Pada Kementerian Perindustrian Republik Indonesia.
3. Untuk mengetahui seberapa besar kompensasi dan pengembangan karier mempengaruhi kinerja pegawai Biro Keuangan Pada Kementerian Perindustrian Republik Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian ini. Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Instansi

Sebagai bahan informasi bagi pihak perusahaan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan keputusan pemberian kompensasi dan pengembangan karier untuk meningkatkan kinerja pegawai di Biro Keuangan Pada Kementerian Perindustrian Republik Indonesia.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta memahami tentang sumber daya manusia terutama pada faktor kompensasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan dan referensi universitas khususnya pada fakultas ekonomi yang berguna sebagai informasi untuk bahan acuan atau perbandingan penelitian yang akan datang.

1.5 Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Variabel X1 (kompensasi) dibatasi pada Bonus.
- 2) Variabel X2 (pengembangan karier) dibatasi pada Pendidikan.
- 3) Variabel Y (Kinerja Karyawan) dibatasi pada Pelatihan.

1.6 Sistematika Penulisan

Pada sistematika penulisan ini, penulis menguraikan secara singkat apa yang dibahas dalam penelitian ini yang berkaitan dengan objek penelitian. Sistematika penulisan dalam skripsi ini dibagi menjadi lima bab dengan susunan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori yaitu Pengertian teori tentang Kinerja Karyawan, teori tentang Kompensasi, teori tentang Pengembangan Karier, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, teknik pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang objek penelitian, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan permasalahan yang telah dibahas dalam penelitian skripsi ini.