

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi saat ini perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sudah berkembang sangat pesat. Ilmu pengetahuan dan teknologi telah berkembang dengan sangat cepat di dunia modern yang mengglobal. Kemajuan transportasi dan teknologi menjadi buktinya. Semua bidang menjadi sangat kompetitif sebagai hasil dari kemajuan ini. Kemampuan teknologi yang canggih didukung oleh sumber daya manusia yang sangat terampil. Karena sumber daya manusia suatu organisasi dapat digunakan untuk mengukur kesuksesan individu, kualitas sumber daya tersebut akan mempengaruhi seberapa sukses organisasi tersebut beroperasi. Kualitas sumber daya manusia suatu organisasi sangat penting bagi keberhasilannya.

Penggunaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangat penting untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Dampak kemajuan teknologi dan modifikasi lingkungan terhadap daya saing organisasi di pasar global sangat signifikan dalam hal sumber daya manusia. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika sebuah organisasi, apa pun jenisnya, didirikan berdasarkan visi yang beragam untuk kepentingan manusia dan manusia mengelola dan mengaturnya sebagai sumber daya yang strategis dan tahan lama dalam kegiatan organisasi untuk menjalankan misinya.

Fungsi dari sumber daya manusia aparatur berubah menjadi lebih kompleks, dimana tidak hanya mencakup fungsi pengelolaan, pengaturan serta pengendalian namun lebih kepada orientasi fungsi kesempatan, pemberdayaan, kemitraan serta

keterbukaan dalam hal pengambilan keputusan. Dalam melaksanakan kewajibannya aparatur tentu saja perlu untuk diperhatikan hak yang harus didapatkannya, seperti halnya memperoleh kehidupan yang baik juga sejahtera baik itu dari aspek spiritual maupun aspek material (Rezal, Yasin, Azis, & Afni, 2022).

Sumber daya manusia di dalam organisasi pemerintahan Negara Indonesia, dikenal dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS), yakni masyarakat Indonesia dengan kriteria yang telah dipenuhi, kemudian dinaikan menjadi pegawai secara tetap oleh pejabat yang berwenang (Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014). Setiap lembaga pemerintah pusat dan daerah, memiliki sumber daya manusia yang bernama PNS, sehingga setiap lembaga wajib mengelola kualitas sumber energi manusianya, demi kemajuan dalam memberikan pelayanan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi untuk menjawab tantangan dan memanfaatkan peluang yang dihadirkan oleh kebijakan organisasi. Faktor sumber daya manusia memiliki peran utama dalam kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya. Sangat penting bahwa tugas-tugas diberikan pertimbangan yang lebih hati-hati untuk memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi dengan mudah. Para pekerja harus mengetahui sepenuhnya apakah orang atau kelompok yang mereka layani-penerima manfaat-mendapat manfaat dari kerja mereka.

Tabel 1.1
Pegawai ASN di Indonesia

ASN	4,28 juta
PNS	3,28 juta
PPPK	487.127

Sumber: Databoks (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut terlihat bahwa sumber daya manusia khususnya pegawai ASN di Indonesia cukup banyak, namun banyaknya jumlah tersebut terkadang belum tersebar secara merata sehingga di beberapa daerah terkadang merasa kekurangan tenaga aparatur. Sumber daya tersebut menjadi asset yang berharga bagi organisasi yang harusnya dikelola dengan sungguh-sungguh supaya memberikan suatu kontribusi yang maksimal (Erdiansyah, 2019). Setiap organisasi, baik itu di sektor publik maupun swasta, membutuhkan sistem perencanaan yang teliti dan mampu melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap proyek-proyek pembangunan yang mereka lakukan. Perencanaan pembangunan adalah serangkaian proses terstruktur yang bertujuan untuk menghasilkan rencana-rencana yang komprehensif dan terukur untuk pembangunan baik dalam jangka pendek, menengah, maupun panjang. Rencana tersebut melibatkan berbagai unsur, termasuk aspek-aspek penyelenggaraan masyarakat dan negara.

Perencanaan pembangunan berfungsi sebagai fondasi penting untuk memandu tindakan organisasi dalam upaya mencapai tujuan strategisnya, bukan hanya sebagai tugas administratif. Prosedur ini mencakup penentuan kebutuhan, penetapan tujuan yang tepat, pendistribusian sumber daya dengan bijaksana, dan pelacakan serta penilaian perkembangan secara berkelanjutan. Pada sebuah pemerintahan, perbaikan dan peningkatan kualitas kinerja pegawai merupakan komitmen pemerintahan yang diimplementasikan melalui berbagai kebijakan. Program pengembangan sumber daya manusia yang tepat akan menunjang kinerja

pegawai sesuai dengan harapan pemerintahan. Pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien apabila mampu memanfaatkan potensi yang dimiliki secara optimal.

Tindakan yang dilakukan karyawan untuk memengaruhi tingkat kontribusi mereka kepada perusahaan atau lembaga, termasuk kualitas layanan yang mereka berikan, disebut sebagai salah satu kepuasan kerja mereka. Meningkatkan sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja di perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan kompensasi dan kompetensi yang baik pada Perusahaan.

Peraturan pemerintah ini mensyaratkan setiap pegawai wajib menyusun sasaran kerja berdasarkan rencana kerja tahunan instansi yang memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. Hasil penilaian kinerja Aparatur Sipil negara (ASN) dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan penetapan keputusan kebijakan pembinaan karier Aparatur Sipil Negara. Penilaian kinerja ini dilakukan setiap satu tahun sekali dan dinilai oleh pejabat penilai yakni atasan langsung pegawai tersebut.

Tabel 1.2
Standar Penilaian Kinerja Instansi Pemerintah

No.	Kategori	Nilai Angka	Interprestasi
1.	AA	90-100	Sangat Memuaskan
2.	A	80-90	Memuaskan
3.	BB	70-80	Sangat Baik
4.	B	60-70	Baik
5.	CC	50-60	Cukup / Memadai
6.	C	30-50	Kurang
7.	D	0-30	Sangat Kurang

Sumber: Satuan Kerja Perangkat Daerah

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, terdapat standar penilaian kinerja karyawan yang mencakup kriteria yang relevan dengan tujuan dan nilai perusahaan serta harapan kinerja yang diinginkan dari karyawan. Standar ini meliputi berbagai aspek, seperti produktivitas, kualitas kompetensi pekerjaan, kontribusi atasan, dan juga kompensasi yang diberikan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan. Dengan adanya standar penilaian yang jelas dan terstruktur, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan ekspektasi dan tujuan organisasi, serta menerima imbalan yang sepadan dengan kontribusi dan kemampuan mereka.

Sistem perencanaan yang solid memungkinkan organisasi untuk menggunakan sumber daya secara lebih efisien, merespons perubahan lingkungan dengan lebih cepat, serta menghasilkan dampak yang signifikan bagi masyarakat dan negara secara keseluruhan. Oleh karena itu, perencanaan pembangunan bukan hanya menjadi suatu keharusan, tetapi juga merupakan kunci keberhasilan bagi setiap organisasi yang berkomitmen untuk mencapai tujuan-tujuan pembangunan yang berkelanjutan dan berdaya saing. Untuk mencapai keberhasilan ini, diperlukan partisipasi aktif dari semua pemangku kepentingan yang terlibat, termasuk pemerintah daerah, agar setiap rincian kegiatan dapat diimplementasikan dengan baik dan memberikan manfaat yang maksimal bagi semua pihak yang terlibat (Agung, 2021). Semua rincian kegiatan tersebut menuntut partisipasi semua pemangku kepentingan yang terlibat didalamnya, termasuk pemerintah daerah. Adapun Tabel Pemerintahan Satuan Kerja Perangkat Daerah, sebagai berikut:

Tabel 1.3
Daftar Hasil Penilaian Lingkungan Jawa Barat Tahun 2023

No	Instansi	Evaluasi 2023	
		Angka (%)	Kategori
1.	Inspektorat Jawa Barat	92,02%	AA
2.	Dinas Pendidikan	88,36%	A
3.	Dinas Perumahan dan Pemukiman	86,90%	A
4.	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	81,43%	A
5.	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	81,29%	A
6.	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan	80,87%	A
7.	Dinas Perhubungan	80,41%	A
8.	Dinas Pekerjaan Umum	79,81%	BB
9.	Dinas Kesehatan	79,45%	BB
10.	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana	78,42%	BB
11.	Dinas Pariwisata dan Kebudayaan	77,85%	BB
12.	Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	77,82%	BB
13.	Dinas Komunikasi dan Informatika	77,27%	BB
14.	Dinas Pemuda dan Olahraga	76,07%	BB
15.	Dinas Perdagangan dan Perindustrian	75,27%	BB
16.	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan	72,55%	BB
17.	Dinas Lingkungan Hidup	68,54%	B
18.	Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah	66,33%	B
19.	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	66,21%	B
20.	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	65,78%	B
21.	Dinas Kesehatan Pangan, Pertanian dan Perikanan	65,70%	B
22.	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	65,27%	B
23.	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	65,13%	B

Sumber: Satuan Kerja Perangkat Daerah Jawa Barat

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa nilai hasil evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Kota Bandung peringkat pertama adalah Inspektorat Jawa Barat dengan persentase nilai sebesar 92,02% dengan kategori AA (Sangat Memuaskan), sedangkan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung berada pada peringkat 23 dengan persentase nilai sebesar 65,13% dengan kategori B (Baik). Peringkat

yang dicapai oleh instansi pemerintahan merupakan gambaran secara umum keberhasilan instansi dalam menjalankan tugasnya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan unsur penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah bidang kepegawaian, dan pengembangan sumber daya manusia. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Adapun standar penilaian kinerja pada setiap daerahnya dengan keterangan nilai sebagai berikut:

Tabel 1.4
Kinerja BKPSDM Jawa Barat

No	Nama	Angka (%)	Predikat
1	Pemerintah Kab. Karawang	88	A
2	Pemerintah Kab. Subang	86	A
3	Pemerintah Kota Bandung	82	A
4	Pemerintah Kota Cimahi	80	BB
5	Pemerintah Kota Depok	77	BB
6	Pemerintah Kab Bekasi	76	BB
7	Pemerintah Kota Sukabumi	75	BB
8	Pemerintah Kab. Ciamis	72	BB
9	Pemerintah Kab. Indramayu	65	C

Sumber: Deputi Sistem Informasi Kepegawaian (2024)

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa dari ke-9 BKPSDM yang ada di Jawa Barat, Pemerintah Kabupaten Indramayu mendapatkan peringkat terakhir

yaitu dengan nilai 65% dengan predikat C. Adapun Tabel mengenai Kinerja BKPSDM Kabupaten Indramayu pada 5 tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1.5
Kinerja BKPSDM Kabupaten Indramayu

No	Tahun	Angka (%)	Predikat
1	2019	80	A
2	2020	76	BB
3	2021	76	BB
4	2022	75	BB
5	2023	65	C

Sumber: Personalia BKPSDM (2024)

Berdasarkan Tabel 1.6 mengenai Kinerja BKPSDM Kabupaten Indramayu, dapat dilihat bahwa setiap tahun dari 2019 hingga 2023 mengalami penurunan pada kinerjanya. Dengan data terakhir ditahun 2023 yaitu 65% dengan predikat C. Dikarenakan adanya penurunan pada kinerja BKPSDM Kab. Indramayu maka peneliti memilih BKPSDM Kab. Indramayu sebagai objek penelitian.

Kepuasan kerja yang tinggi cenderung berdampak positif pada kinerja karyawan. Ketika karyawan puas dengan kerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi, berkomitmen dan bersemangat untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Dan Ketika karyawan puas maka cenderung lebih bersemangat untuk berkontribusi secara proaktif terhadap organisasi (Sinambela, 2018).

Bagi semua karyawan kepuasan kerja menjadi hal yang sangat penting dikarenakan dapat menjadi dorongan bagi karyawan dalam suatu organisasi maupun perusahaan untuk meningkatkan tingkat kinerja. Kepuasan kerja dapat dirasakan oleh masing-masing individu dikarenakan kepuasan masing-masing

individu memiliki tingkat yang berbeda-beda. Kepuasan kerja ini sudah seharusnya diperhatikan karena menjadi faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja.

Dalam sebuah organisasi rasa senang sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja, sehingga harus diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan. Dengan kinerja yang meningkat maka tujuan organisasi akan lebih mudah untuk terpenuhi. Oleh karena itu keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat salah satunya melalui kepuasan kerja yang dimiliki para karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2018:40) faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ada pekerjaan sendiri, gaji/ kompensasi, promosi, pengawasan dan rekan kerja. Peneliti ingin mengetahui seberapa besar kepuasan kerja karyawan di BKPSDM Kabupaten Indramayu dengan membagikan kuesioner kepada 30 responden dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.6
Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja di BKPSDM Kabupaten Indramayu

No	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Pekerjaan sendiri	3	8	7	6	6	86	2,87	Kurang Baik
2	Kompensasi/ Gaji	1	10	5	8	6	82	2,73	Kurang Baik
3	Promosi	2	10	6	10	2	90	3,00	Kurang Baik
4	Pengawasan	3	8	8	8	3	90	3,00	Kurang Baik
5	Rekan Kerja	3	8	13	4	2	96	3,20	Kurang Baik
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden							444	2,96	Kurang Baik

Sumber: Data Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan bahwasannya kepuasan kerja karyawan di BKPSDM Kabupaten Indramayu masih kurang baik. Dari kelima

dimensi yang diuji dalam presurvey ada 2 dimensi yang nilainya paling kurang dari dimensi lain yaitu pekerjaan sendiri dan kompensasi. Adapun pertanyaan pada dimensi pekerjaan sendiri yaitu yaryawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar dengan nilai rata rata 2,87 dengan kriteria kurang baik, hal ini dikarenakan kompetensi yang dipunyai setiap karyawan masih kurang baik dan pada dimensi kompensasi yaitu kesesuaian dari gaji dengan pekerjaan yang dilakukan mendapatkan nilai 2,73 dengan kriteria kurang baik. Hal ini menyebabkan kurang puas-nya karyawan BKPSDM Kab. Indramyu terhadap kompensasi dan kompetensi yang mereka miliki,

Kompensasi, selanjutnya yang dilakukan penelitian oleh peneliti merupakan kompensasi. Kompensasi merupakan suatu imbal jasa yang diberikan suatu organisasi kepada karyawannya karena telah memberikan pikiran serta tenaganya untuk jalannya organisasi atau perusahaan (Sinambela, 2018). Kinerja serta perilaku dari karyawan sangatlah dapat dipengaruhi kompensasi dari perusahaan, karena merupakan suatu bentuk penghargaan kepada kinerja yang dihasilkan karywan. Oleh karena itu suatu organisasi maupun perusahaan harus memperhatikan kompensasi untuk karyawannya karena dapat menciptakan kepuasan kerja.

Ketika kompensasi sesuai dengan harapan karyawan, karyawan akan merasa puas dan senang sehingga akan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, namun ketika kompensasi tidak sesuai yang diharapkan sebaliknya akan menurunkan kepuasan kerja dan akan berdampak terhadap kinerja yang

dihasilkan. Dalam hal ini peneliti juga melakukan penelitian Pra Survey mengenai kompensasi dengan 30 responden dan menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel 1.7
Hasil Pra Survey Kompensasi di BKPSDM Kabupaten Indramayu

No	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Gaji yang diterima sesuai dengan beban tugas yang diberikan	3	3	13	9	2	86	2,87	Kurang Baik
2	Ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan	3	3	11	8	5	81	2,70	Kurang Baik
3	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan	3	6	9	8	4	86	2,87	Kurang Baik
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden							253	2,82	Kurang Baik

Sumber: Data Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1.6 gaji, insentif serta tunjangan yang diterima karyawan masih kurang setuju dengan kompensasi yang diberikan. Dan hasilnya semua pertanyaan mendapatkan kriteria kurang baik. Ada beberapa karyawan yang merasa bahwa gaji, insentif serta tunjangan belum sesuai dengan harapan dan kondisi mereka sehingga mengakibatkan kompensasi yang diberikan organisasi belum bisa dikatakan maksimal. Berdasarkan observasi awal ada beberapa karyawan yang masih mendapatkan insentif dan tunjangan di bawah standar yang ditetapkan sehingga tidak memnuhi harapan karyawan. Hal tersebut pun dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2018:40), selain kompensasi, kompetensi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Untuk membentuk aparatur atau karyawan dengan kompetensi yang baik tentunya membutuhkan proses dan waktu yang tidak sebentar. Kesesuaian kompetensi dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sangatlah penting dan harus disertai dengan konsistensi serta komitmen yang tinggi. Dalam konteks ini, kompetensi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik (Rezal, Yasin, Azis, & Afni, 2022).

Pentingnya kompetensi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur tidak bisa diragukan lagi. Kompetensi ini dapat ditingkatkan melalui berbagai bentuk pelatihan, baik itu berupa diklat maupun non-diklat, yang dirancang khusus untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan perkembangan zaman. Eksistensi sumber daya manusia aparatur harus menjadi fokus utama dalam upaya peningkatan kualitas, yang tidak hanya mencakup keterampilan teknis dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, tetapi juga meliputi aspek-aspek seperti keahlian interpersonal, kemampuan beradaptasi, dan kreativitas dalam menghadapi tantangan yang terus berkembang. Dengan demikian, aparatur yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi dan memenuhi harapan masyarakat. Dalam hal ini peneliti melakukan penelitian Pra Survey untuk mengetahui pengembangan kompetensi pada BKPSDM Kabupaten Indramayu dengan menyebarkan kuesiner kepada 30 responden, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.8
Hasil Pra Survey Kompetensi di BKPSDM Kabupaten Indramayu

No	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Pengetahuan kerja dapat meningkatkan kompetensi	2	3	11	7	7	76	2,53	Kurang Baik
2	Pengalaman kerja diperlukan dalam kompetensi	3	4	5	9	9	73	2,43	Kurang Baik
3	Keterampilan yang baik akan selalu menjadi faktor penting dalam usaha untuk meraih kesuksesan	3	2	15	7	3	85	2,83	Kurang Baik
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden							234	2,60	Kurang Baik

Sumber: Data Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1.7 tersebut, semua pertanyaan memiliki skor kurang baik yang artinya terkait kompetensi terdapat permasalahan yang serius di BKPSDM Kabupaten Indramayu. Jika melihat frekuensi jawaban responden masih terdapat sebagian responden yang masih kurang setuju jika pengetahuan, pengalaman serta keterampilan dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan observasi awal kompetensi di BKPSDM Kabupaten Indramayu memang sudah berjalan dengan sangat baik namun ternyata masih ada sedikit karyawan yang berpendapat bahwa beberapa hal kurang dapat menaikkan kompetensi.

Dalam penelitian yang dilakukan Kenelak, Po, dan Kaparang (2016) kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Pandari (2021) kompensasi tidak berpengaruh serta tidak signifikan terhadap

kinerja karyawan. Adapun menurut penelitian Salju dan Haedar (2021) kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan dalam penelitian Burhnuddin dan Ibrahim dinyatakan bahwa kompetensi berupa diklat kepemimpinan, fungsional dan teknis. Selanjutnya menurut penelitian Islamy (2019) kepuasan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja. Sedangkan menurut Rustan (2018) kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan uraian data pada latar belakang, dan penelitian terdahulu yang menjadi acuan serta referensi dalam penelitian ini, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Indramayu”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan permasalahan yang ada, terutama mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi dan pengembangan kompetensi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana kompensasi dan kompetensi yang berkembang berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan, serta bagaimana tingkat kepuasan kerja tersebut pada akhirnya mempengaruhi kinerja keseluruhan karyawan. Dengan memahami hubungan antara faktor-faktor ini, organisasi dapat

merumuskan strategi yang lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia dan meningkatkan produktivitas.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dengan berdasar dari latar belakang yang telah dikemukakan peneliti, maka identifikasi permasalahan yang terdapat pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Indramayu adalah:

1. Kepuasan Kerja
 - a. Karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar
 - b. Karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
 - c. Kompensasi yang diberikan kurang sesuai dengan pekerjaan yang telah ditetapkan
2. Kompensasi
 - a. Gaji yang diterima sesuai dengan beban tugas yang diberikan
 - b. Ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan
 - c. Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan
3. Kompetensi
 - a. Pengetahuan kerja dapat meningkatkan kompetensi
 - b. Pengalaman kerja diperlukan dalam kompetensi
 - c. Keterampilan yang baik menjadi faktor penting dalam usaha untuk meraih kesuksesan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Dengan berdasar dari latar belakang serta identifikasi masalah yang telah dikemukakan oleh peneliti maka dalam penelitian ini rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Tanggapan karyawan mengenai kompensasi di BKPSDM Kabupaten Indramayu
2. Bagaimana Tanggapan karyawan mengenai kompetensi di BKPSDM Kabupaten Indramayu
3. Bagaimana Tanggapan karyawan mengenai kepuasan kerja di BKPSDM Kabupaten Indramayu
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di BKPSDM Kabupaten Indramayu
5. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja di BKPSDM Kabupaten Indramayu
6. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja di BKPSDM Kabupaten Indramayu

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan berdasar rumusan masalah yang telah dikemukakan maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Tanggapan karyawan mengenai Kompensasi di BKPSDM Kabupaten Indramayu.

2. Tanggapan karyawan mengenai Kompetensi di BKPSDM Kabupaten Indramayu.
3. Tanggapan karyawan mengenai Kepuasan di BKPSDM Kabupaten Indramayu.
4. Seberapa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di BKPSDM Kabupaten Indramayu
5. Seberapa pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja di BKPSDM Kabupaten Indramayu
6. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja di BKPSDM Kabupaten Indramayu

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharap dapat memberikan manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Dapat memperkaya konsep atau teori perkembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan kompensasi dan pengembangan kompetensi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan
2. Dapat mengetahui definisi kompensasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan

3. Dapat dijadikan bahan diskusi serta dapat digunakan sebagai informasi penelitian selanjutnya

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang kajian Sumber Daya Manusia serta memberikan gambaran serta informasi yang berkaitan dengan kompensasi dan pengembangan kompetensi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari apa yang telah peneliti teliti bisa menjadi masukan atau saran, dalam menghadapi persoalan motivasi kerja dan kinerja karyawan baik di Perusahaan maupun instansi, sehingga dapat meingkatkan motivasi kerja karyawan dimasa yang akan datang menjadi lebih baik.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini mendapatkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dan sebagai bahan referensi tambahan untuk menggambarkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.