

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, menyebabkan terjadinya perubahan hampir di semua sektor kehidupan manusia, tidak terkecuali sektor ekonomi. Oleh karena itu, organisasi harus menunjukkan profesionalisme dan kualitas yang baik agar mampu bersaing dengan kompetitornya. Semakin maju ilmu pengetahuan dan teknologi, maka organisasi juga harus mampu berinovasi dan membuat sesuatu yang berbeda supaya unggul dalam persaingan. Persaingan yang semakin ketat menuntut kinerja sumber daya manusia dalam organisasi untuk mampu menghasilkan kualitas yang baik. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Oleh karena itu manajer personalia wajib memperhatikan karyawannya agar dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja.

Pada dasarnya Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu kapital atau modal yang memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Pengelolaan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang penting untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi, oleh karena itu betapa penting dan di perlukannya pengelolaan sumber daya manusia yang baik demi mencapai tujuan serta memaksimalkan kinerja para karyawan yang ada dengan tepat. Kualitas Sumber Daya Manusia tentunya dapat diukur, salah satunya tentu dengan menguku

kinerja karyawan baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Kinerja berasal dari bahasa Inggris "*performance*" yang berarti perbuatan. Namun dalam ilmu manajemen kata kinerja memiliki arti yang sangat luas terutama dalam kerja dan kualitas atau tingkatan upaya yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, baik itu dalam suatu organisasi maupun dalam perusahaan atau instansi. Kinerja merupakan salah satu elemen penting yang harus terdapat dalam sebuah perusahaan dengan tingkat yang ditetapkan sebagai acuan. Menurut Armstrong dan Baron (1998 : 15) kinerja adalah tentang melakukan suatu pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Mangkunegara (2016 : 67) menyatakan terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja seseorang, diantaranya adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental

merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil input yang yang dilakukan dalam organisasi atau instansi agar tercapainya tujuan yang diinginkan organisasi atau instansi dan meminimalisir kerugian dalam pelaksanaan dan pencapaian hasil.

Salah satu cara manajemen personalia untuk meningkatkan kinerja adalah melalui motivasi dengan pemberian kompensasi atau gaji. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2002 : 54) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut T. Hani Handoko yang dikutip Ahmad Tohardi (2002 : 46) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Lilis Sulastri (2011 : 64) kompensasi merupakan balas jasa yang diterima kepada karyawan baik materi dan non materi, baik yang berhubungan langsung dengan prestasi maupun yang tidak dan dapat disimpulkan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Bagi karyawan kompensasi merupakan hal yang sangat penting, karena besarnya kompensasi yang didapatkan mencerminkan suatu nilai atas apa yang telah diberikan untuk organisasi atau instansi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga dapat mencerminkan seberapa besar kinerja yang telah dikerjakan

atas rentan waktu tertentu, dengan kata lain besaran kompensasi yang didapat seseorang dipengaruhi atas kinerjanya sendiri. Dengan pemberian kompensasi yang tepat dapat membuat karyawan merasa puas atas input yang telah diberikan berbanding lurus dengan input yang didapat, merasa semua kebutuhan-kebutuhannya terpenuhi, serta mencegah pemikiran karyawan untuk keluar atau *resign* dari organisasi atau instansi. Tingkat kompensasi absolut menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat dan harga mereka. Oleh karena itu bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastis.

Selain kompensasi, kepuasan kerja karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang telah diberikan. Maka manajemen personalia juga perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan supaya tidak menghambat kinerja dalam mencapai sasaran organisasi atau instansi. Karena kepuasan kerja bersifat individual dan tiap karyawan berbeda dalam merasakan kepuasan kerja, maka manajemen personalia perlu memerhatikan kepuasan kerja para karyawannya.

Menurut Keith Davis (1985 : 96) yang dikutip oleh Mangkunegara (2016 : 117) mengemukakan bahwa “*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work.*” Artinya kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Sedangkan menurut Wexley dan Yuki (1977 : 98) mendefinisikan kepuasan kerja

“is the way an employee feels about his or her job”. Kinerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya).

Sejalan dengan pernyataan diatas, menurut Rivai (2009 : 856) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan kegiatan tersebut.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kepuasan yang berasal dari individual yang berdampak pada pekerjaan dan rasa puas atau tidak puasnya seseorang dalam bekerja, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan maka semakin baik pula dalam melakukan kegiatan dalam organisasi atau instansi. Penting bagi organisasi atau perusahaan dalam mengawasi tingkat kepuasan kerja pegawainya karena kepuasan kerja sendiri bersifat pribadi dan sulit untuk mengetahui seseorang ada ditingkatan puas atau tidak dalam melakukan pekerjaannya.

Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung dulu adalah Bidang Pemuda dan Olahraga di Dinas Pendidikan Kota Bandung, Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung berdiri dan terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2009 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung, dan baru operasional pada bulan Februari Tahun 2010.

Perencanaan Program Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bandung disesuaikan dengan arah kebijakan pembangunan yang tertuang dalam Rencana Strategis Kota Bandung Tahun 2013-2016 pada misi ke 3 (tiga) yaitu : “Mengembangkan sosial budaya kota yang ramah dan berkesadaran tinggi serta berhati nurani” mengacu pada hal tersebut, salah satu agenda prioritas Kota Bandung adalah meningkatkan prestasi olah raga dan kepemudaan. Program dan kegiatan yang direncanakan dilaksanakan pada Tahun 2016, diharapkan akan dapat mendukung pencapaian tujuan bersama.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tujuan perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan.

Berdasarkan isu-isu yang berkembang dari dulu sampai sekarang selalu mengatakan bahwa kinerja pegawai negeri sipil selalu dinilai kurang cekatan dan santai terhadap pekerjaannya, hal ini menjadi stigma yang melekat di pemikiran seluruh lapisan masyarakat.

Peneliti telah melakukan wawancara langsung dengan Ibu Besinah Haluk pada bidang sekertariat, Ibu Ani Suherni pada bidang pembinaan infrastruktur dan olahraga, dan Bapak Dery Septyadarma pada bidang operator komputer. Menurut Dery Septyadarma bidang operator komputer, beberapa tahun terakhir kinerja karyawan yang dilihat dalam laporan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) selalu mengalami fluktuasi dalam pencapaian target kerja. Menurut Dery Septyadarma

selaku pegawai yang menginput data pencapaian kinerja pegawai, yang namanya target selalu ada yang tercapai dan tidak tercapai baik secara kualitas maupun kuantitas. Dalam pengumpulan tugas pun terkadang selalu ada beberapa pegawai yang telat dalam pengumpulannya. Terkadang dalam pengerjaan tugas pun ada beberapa pegawai yang mengalihkan atau meminta bantuan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas tersebut dan itu berpengaruh terhadap tugas-tugas yang lainnya.

Kemudian peneliti bertanya mengenai tugas yang diberikan, menurut Ibu Besinah pada bidang sekretariat, tugas yang diberikan itu tidak sesuai. Menurutnya pekerjaan yang dikerjakan memang tidak berat tetapi ia merasa tidak puas dengan tugas yang diberikan karena tidak linear dan tidak seperti yang ia harapkan karena latar belakang beliau adalah di bidang olahraga dan sempat menjadi atlet sehingga sangat mengharapkan tugas atau posisi yang linear dengan latar belakang pendidikannya. Begitu juga dengan pernyataan Ibu Ani bidang infrastruktur, menurutnya sebagian karyawan mendapatkan tugas yang berat dan banyak seperti yang Ibu Ani rasakan dan sebagian karyawan lagi bisa santai-santai. Sedangkan menurut Dery Septyadarma bidang operator komputer, tugas yang dikerjakannya sangat berat, karena Dery yang masih berstatus pegawai kontrak dan pendidikan terakhir SMA dituntut untuk dapat mengerjakan segala pekerjaan dan terkadang pekerjaan karyawan lain juga dikerjakan olehnya dan menurutnya sangat memberatkan karena diluar kapasitas kemampuannya dalam mengerjakan dan mengelola tugas.

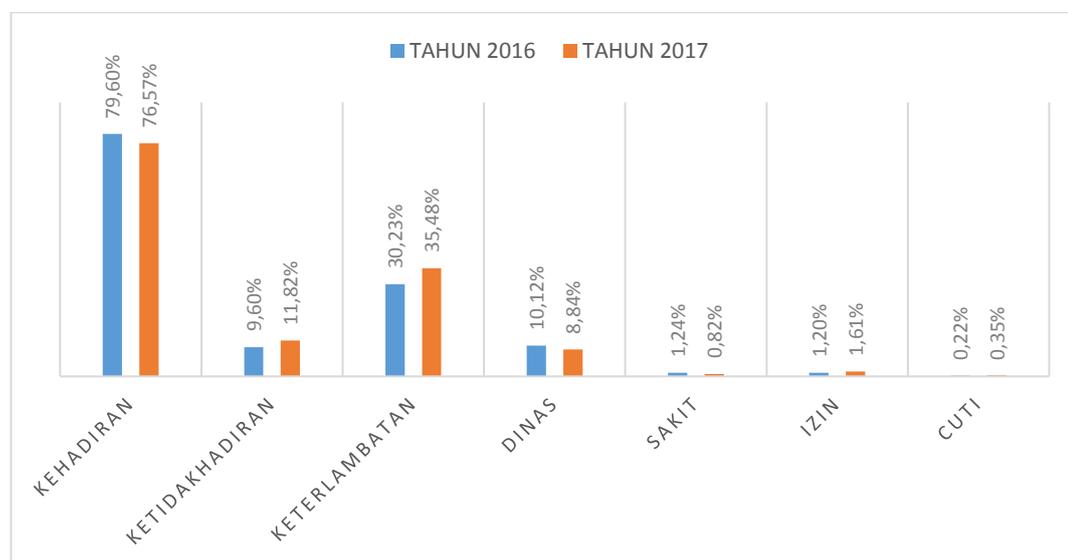
Kemudian menurut Ibu Besinah dan Ibu Ani, gaji yang diterima sesuai dengan golongannya, tetapi dalam kompensasinya tidak mendapat pembayaran prestasi, insentif dan bonus apabila kinerjanya melebihi target yang ditetapkan. Selain insentif dan bonus reward seperti pengakuan pun jarang di dapat apabila kinerja yang dicapai melebihi target, sehingga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang menjadi turun. Sedangkan menurut Dery ia menerima gaji dibawah UMR Kota Bandung dan merasa kurang puas dalam penerimaan gaji. Begitu juga dengan tunjangan, bagi para karyawan *outsourcing* mereka tidak mendapat tunjangan yang resmi, mereka mendapat tunjangan dari penyisihan gaji para karyawan tetap.

Peneliti juga bertanya mengenai waktu kerja, menurut Ibu Besinah dan Ibu Ani waktu kerja dinas tidak efektif, dan jika bekerja lebih tidak dihitung lembur. Kemudian waktu yang dirasakan kadang banyak waktu luangnya tapi terkadang juga padat seperti saat sekarang ini biasanya akhir tahun selalu padat karena tutup buku. Sedangkan menurut pengakuan Dery waktu kerja sangat tidak efektif dan tidak efisien, menurutnya lebih banyak waktu kerjanya bahkan untuk istirahat dan solat pun waktunya sedikit karena dibayangi tugas dan deadline. Belum lagi jika akhir tahun atau ada *event* jarang pulang ke rumah dan lebih sering tidur di kantor karena banyaknya tugas dan *deadline*.

Berdasarkan fenomena dan hasil wawancara diatas, kompensasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Pemuda dan Olahraga Pemerintah Daerah Kota Bandung karena terdapat kompensasi yang dibawah UMR. Selain itu kepuasan kerja karyawan juga menjadi faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan seperti beban tugas, waktu kerja, dan pekerjaan yang diharapkan.

Selain wawancara, penulis juga melakukan survey awal dalam bentuk analisis data rekapitulasi kehadiran pegawai selama dua tahun terakhir (2016-2017), berikut adalah hasil rekapitulasi data kehadiran pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga :



Gambar 1.1
Presentase Tingkat Kehadiran Pegawai
(2016-2017)

Sumber: Diolah Peneliti (2019)

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, terjadi kenaikan presentase rekapitulasi kehadiran pegawai selama dua tahun terakhir. Pada tahun 2016, tingkat kehadiran pegawai mengalami penurunan dari 79,60% menjadi 76,57% pada tahun 2017 dengan selisih 3,03%, tingkat ketidakhadiran pegawai mengalami kenaikan dari 9,60% menjadi 11,82% pada tahun 2017 dengan selisih 2,22%, keterlambatan pegawai pun mengalami kenaikan dari 30,23% menjadi 35,48% pada tahun 2017

dengan selisih 5,25%, tingkat penugasan lapangan dinas dari 10,12% mengalami penurunan pada tahun 2017 menjadi 8,48% dengan selisih 1,64%, tingkat ketidakhadiran karena sakit mengalami penurunan dari 1,24% menjadi 0,82% pada tahun 2017 dengan selisih 0,42%, tingkat ketidakhadiran karena izin mengalami kenaikan dari 1,20% menjadi 1,61% pada tahun 2017 dengan selisih 0,41%, dan yang terakhir tingkat ketidakhadiran karena cuti mengalami kenaikan dari 0,22% menjadi 0,35% pada tahun 2017 dengan selisih 0,13%.

Berdasarkan hasil rekapitulasi absensi pegawai pada tahun 2016-2017, tingkat kehadiran dan ketidakhadiran pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat mengalami kenaikan dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Adanya kenaikan tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya yaitu kepuasan kerja yang akan berdampak terhadap tingkat kinerja pegawai. Kepuasan kerja dapat tercermin dari sikap atau perilaku pegawai dalam bekerja, salah satunya melalui tingkat kehadiran dalam bekerja. Seperti yang di katakan Sutrisno (2013 : 85) bahwa untuk mengukur sejauh mana pegawai berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan termasuk disiplin waktu dan absesnsi.

Berdasarlam pemaparan permasalahan tersebut, maka peneliti ingin meneliti kompensasi dan kepuasan kerja karyawan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung terhadap kinerja. Oleh karena itu peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Pemerintah Daerah Kota Bandung.”**

B. Identifikasi Masalah

Dari hasil wawancara diatas mengenai beberapa pertanyaan maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pencapaian kinerja yang selalu mengalami fluktuatif.
2. Adanya kesenjangan dalam penerimaan tugas yang dibebankan.
3. Pegawai merasa kurang puas dengan apa yang diterima atas jasa yang diberikan.
4. Tidak adanya reward atas apa yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka masalah penelitian ini dirumuskan kedalam beberapa pertanyaan dibawah ini:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Intansi

Bagi Intansi dalam hal ini yaitu Dinas Pemuda dan Olahraga Pemerintah Daerah Kota Bandung. Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kegunaan lainnya dari penelitian ini yaitu untuk meningkatkan komitmen karyawan melalui pemahaman terhadap kompensasi yang paling berpengaruh terhadap komitmen pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Pemerintah Daerah Kota Bandung.

2. Bagi Peneliti

Sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjana melalui karya tulis ilmiah skripsi, serta pengetahuan tambahan yang dapat dijadikan analisa dan komparasi antara teori yang ada dengan praktik yang terjadi sebenarnya di organisasi.

3. Bagi pihak lain

Sebagai pengetahuan dan informasi tambahan yang diharapkan dapat menambah khazanah pengetahuan mengenai kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta dapat menjadi bahan masukan bagi pihak yang akan melakukan penelitian lanjutan.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Rivai (2009 : 741) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi balas jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2002 : 54) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Lilis Sulastrri (2011 : 64) kompensasi merupakan balas jasa yang diterima kepada karyawan baik materi dan non materi, baik yang berhubungan langsung dengan prestasi maupun yang tidak dan dapat disimpulkan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Ini berarti kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai, dimana kompensasi diberikan sebagai balas jasa atas input yang diberikan

pada organisasi atau perusahaan. Dikaitkan dengan teori kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement theory*), pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan juga sesuai, sebab sistem pembayaran kompensasi ini dapat akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien, mau mempelajari keterampilan yang baru atau berusaha meningkatkan keterampilannya, sehingga siap menghadapi tantangan baru.

Dengan pemberian kompensasi yang tepat dapat membuat karyawan merasa puas atas input yang telah diberikan berbanding lurus dengan input yang didapat, merasa semua kebutuhan-kebutuhannya terpenuhi, serta mencegah pemikiran karyawan untuk keluar atau *resign* dari organisasi atau instansi. Tingkat kompensasi absolut menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat dan harga mereka. Oleh karena itu bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastis.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pemenuhan kebutuhan kepuasan kerja pegawai perlu mendapat perhatian dan juga harus dilakukan oleh manajemen perusahaan. Ini dilakukan untuk menghindari dampak-dampak yang tidak diinginkan yang nantinya merugikan pegawai dan berimbas pada perusahaan yang mengalami kerugian. Selain itu faktor kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi tingkatan hasil pencapaian kinerja masing-masing individu atau pegawai.

Keith Davis (1985 : 96) mengemukakan bahwa “*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*”. Bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.

Wexley dan Yukl (1977 : 98) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “*is the way an employee feels about his or her job.*” Bahwa kepuasan kerja merupakan cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Steve M. Jex (2002 : 131) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan. Menurut Jex kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerja terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan: Bahwa pekerja yakin pekerjaannya menarik, merangsang, membosankan atau menuntut. Aspek perilaku pekerjaan adalah kecenderungan perilaku pekerja atas pekerjaannya yang ditunjukkan lewat pekerjaan yang dilakukan, terus bertahan di posisinya, atau bekerja secara teratur dan disiplin.

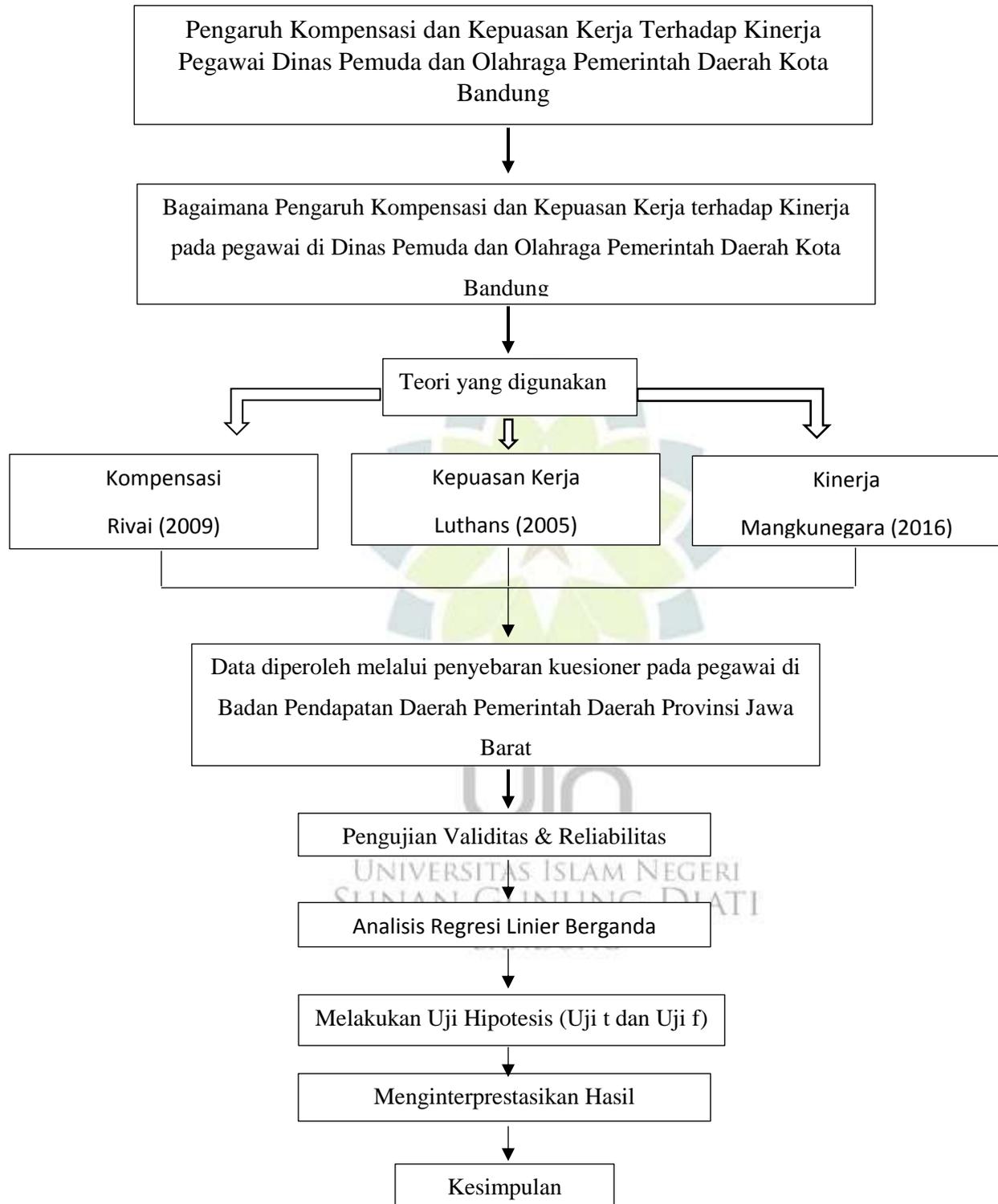
Sedangkan menurut Sutrisno (2009 : 88) mengatakan apabila seseorang merasakan kepuasan atau ketidakpuasan dalam bekerja maka akan berdampak pada produktivitas, kehadiran dan turnover intention, dan kesehatan pegawai itu sendiri.

Pendapat lain dikemukakan oleh Ivancevich (2008 : 12), menyebutkan bahwa kepuasan karyawan tidak secara otomatis dapat meningkatkan produktivitas, walaupun ketidakpuasan karyawan cenderung menurunkan produktivitas, lebih

sering mangkir dan menghasilkan kualitas lebih rendah dari pada karyawan yang puas.

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang berhubungan dengan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

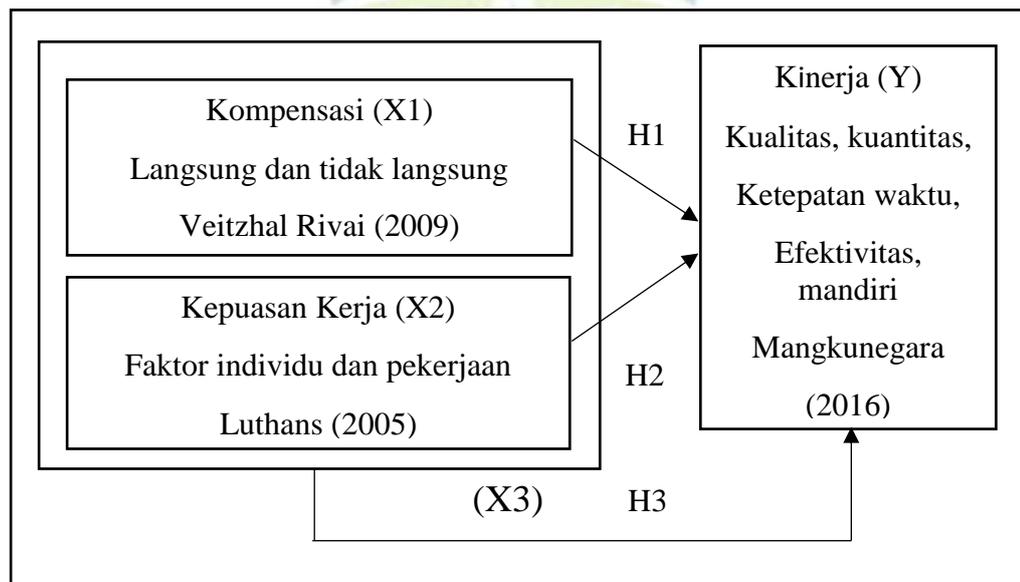




Gambar 1.2
Kerangka Berpikir

Sumber: Diolah Peneliti (2018)

Menurut Widya Endah dan Dini Fitrianasari mengatakan dalam penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu menurut Muhammad Rahmat dkk dalam penelitiannya kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan teori Rivai (2009) yang mengatakan bahwa kompensasi mempengaruhi seseorang terhadap kinerjanya, dan teori Mangkunegara (2016) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



Gambar 1.3

Kerangka Hipotesis

Sumber : Peneliti (2018)

Penelitian ini sebelumnya telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, berikut adalah beberapa rincian hasil penelitiannya :

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Muhammad Rahmat Muntazar Mahdi, dkk. Universitas Brawijaya Malang (2015)	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PLN Malang, Jawa Timur	Kuantitatif	1. kompensasi 2. kepuasan kerja 3. kinerja	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 (< dari nilai taraf signifikan sebesar 0,05)
2	Widya Endah Suciyanti UIN Sunan Gunung Djati Bandung (2015)	Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Muawanah Al-Ma'soem Kabupaten Bandung)	Kuantitatif	1. kepuasan kompensasi 2. pengembangan karir 3. kinerja karyawan	Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan F_{tabel} 3,95 dan F sebesar 43,546

No	Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
3	Dini Fitrianasari, dkk. Universitas Brawijaya Malang (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap OCB dan Kinerja Perawat Rumah Sakit Darmayu, Ponorogo	Kuantitatif	1. kompensasi 2. kepuasan kerja 3. OCB 4. kinerja	kompensasi karyawan berpengaruh secara langsung terhadap (OCB) teruji. Ini dibuktikan oleh hasil uji koefisien jalur dengan probabilitas (p) yang bernilai lebih kecil dari 0,05 yang berarti signifikan.
4	Nur Ahta. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2013)	Pengaruh kepuasan gaji terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Yogyakarta	Kuantitatif	1. kepuasan gaji 2. kinerja	terdapat hubungan kepuasan kompensasi dengan kinerja pegawai didapatkan t hitung (3.842) > t tabel (2.000)

No	Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
5	Mutia Mutmainah. UIN Sunan Gunung Djati Bandung (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (PT. Saribumi Dewata Lestari Bandung)	Kuantitatif	1. kompensasi 2. karakteristik kerja 3. kepuasan kerja	kompensasi dan karakteristik kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sumber : Skripsi dan Jurnal Terdahulu

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan kembali bahwa penelitian yang akan dilakukan memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian terdahulu. Perbedaan-perbedaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel dan objek penelitian. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Muhammad Rahmat Muntazar dkk, yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PLN Malang Jawa Timur. Perbedaannya yaitu terletak pada objek penelitian, yaitu di perusahaan milik negara yang bergerak di bidang tenaga listrik. Sedangkan penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di DISPORA Kota Bandung. Selain penelitian Muhammad Muntazar, penelitian lainnya seperti yang tertuang dalam tabel diatas, banyak dilakukan pada objek penelitian yang berbeda.
2. Metode dan jenis penelitian. Perbedaan lain dalam penelitian ini yaitu metode dan jenis penelitian. Penelitian ini menggunakan metode

kuantitatif. meskipun penelitian terdahulu banyak menggunakan metode penelitian yang sama, tetapi objek dan metode penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu.

3. Tahun Penelitian. Penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun yang berbeda dengan penelitian ini.
4. Teknik Pengambilan Sampel. Perbedaan yang lainnya adalah berdasarkan pengambilan sampel, salah satunya seperti penelitian yang dilakukan oleh Nur Ahta dimana pengambilan sampelnya menggunakan teknik *purpose sampling*. Sedangkan penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*.
5. Program pengolahan data. Dalam penelitian ini, program yang digunakan untuk mengolah data yakni menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 23.

G. Hipotesis

Berdasarkan teori-teori dan asumsi penelitian sebagaimana diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

Hipotesis 1

Ho : Tidak terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Pemerintah Daerah Kota Bandung.

Ha : Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Pemerintah Daerah Kota Bandung.

Hipotesis 2

Ho : Tidak terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Pemerintah Daerah Kota Bandung.

Ha : Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Pemerintah Daerah Kota Bandung.

Hipotesis 3

Ho : Tidak terdapat Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Pemerintah Daerah Kota Bandung.

Ha : Terdapat pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Pemerintah Daerah Kota Bandung.

