

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat dalam proses produksi tetapi memiliki peranan penting dalam kegiatan produksi suatu organisasi. Kedudukan sumber daya manusia saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi. Sumber Daya Manusia memiliki andil yang sangat besar menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula oleh kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tersebut.

Setiap perusahaan sewajarnya menuntut kinerja yang terbaik yang mampu dilakukan oleh setiap karyawannya. Kinerja dapat menjadi sesuatu yang kompleks dan senantiasa perlu ditingkatkan baik dari sisi individual, kelompok, maupun organisasi. Kinerja yang baik juga tentunya harus dibarengi dengan kualitas sumber daya manusia yang baik pula agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Hal ini dikarenakan kinerja dapat menjadi tantangan yang harus dihadapi oleh semua komponen serta unsur organisasi dan urusan semua orang dalam organisasi, sehingga mereka mampu mengatasi situasi perekonomian di Indonesia. Untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja yang terbaik dari pegawai tentu banyak cara atau upaya yang dilakukan oleh perusahaan. Upaya-upaya tersebut bisa saja dengan memberikan motivasi yang efektif kepada pegawai sehingga kinerjanya meningkat, memberlakukan budaya organisasi yang menciptakan suasana kerja yang kondusif, pemberian kompensasi yang memenuhi asas adil dan layak, pemberian pelatihan dan pengembangan kepada pegawai dan lain-lain.

Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Tugas-tugas tersebut dilaksanakan berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang pegawai masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Pada saat pegawai merasakan kepuasan

dalam bekerja maka pegawai tersebut dengan segenap kemampuan yang dimilikinya akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugasnya yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi organisasi.

Penelitian ini merupakan replikasi dengan modifikasi dari Nurfaiah dan Damajanti (2012), dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Samwon busana Indonesia. Dalam penelitian yang dikemukakan Nurfaiah dan Damajanti (2012), (variabel motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan) data dianalisis dengan menggunakan SEM (*Structural Equation Model*) yang diopersikan melalui program AMOS 4.01 dan menunjukkan bahwa motivasi karyawan, kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja karyawan.

Dari sisi organisasi, kepuasan kerja pegawai secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktivitas organisasi. Ketidakpuasan pegawai berawal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi seperti kemangkiran, konflik antara pimpinan dengan bawahan dan perputaran pegawai. Sedangkan dari sisi pegawai, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moril kerja, dan menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif.

Di samping itu, budaya organisasi menjadi faktor yang paling kritis dalam suatu organisasi. Efektifitas dari organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya organisasi yang tinggi sehingga dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi penting, karena menjadi kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi. Membangun budaya organisasi yang kuat membutuhkan suatu proses yang panjang karena perubahan yang terjadi dalam

organisasi menyangkut perubahan orang-orang yang berada dalam organisasi termasuk di dalamnya perbedaan persepsi, keinginan, sikap, dan perilaku.

Kesesuaian antara karakteristik organisasi dengan keinginan pegawai harus dicapai yang mengarah pada tingkat kebersamaan yang tinggi. Dalam menghadapi perubahan, pegawai diharapkan merasa aman dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga dengan demikian, pegawai akan bersedia menerima perubahan dengan tulus tanpa ada rasa takut atau terpaksa. Sejalan dengan hal tersebut, dapat dipahami bahwa budaya organisasi memiliki peran yang amat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja pegawai dalam organisasi tersebut. Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian pegawai, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Budaya organisasi dapat menjadi pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi.

Sistem kompensasi dapat menjadi salah satu subsistem yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, kompensasi yang layak akan memacu semangat dan loyalitas seseorang pada organisasi karena mereka merasa diperhatikan dan dinilai sesuai dengan harapannya. Sebaliknya, sistem kompensasi yang buruk dapat mengurangi atau bahkan menghilangkan produktivitas pegawai. Dalam jangka panjang, hal ini akan berdampak pada tingginya angka *turn over* pada organisasi karena kemampuan setiap orang tidak dihargai dengan wajar. Oleh karena itu, keputusan strategis yang berkaitan dengan tingkat kompensasi, struktur kompensasi, evaluasi kinerja dan *reward system* sangat mempengaruhi tingkat kompetisi organisasi dalam pasar pencari kerja untuk mendapatkan pegawai yang kompeten.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia atau Kemnaker (dahulu Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, disingkat Kemnakertrans) adalah kementerian dalam pemerintahan Indonesia yang membidangi urusan ketenagakerjaan dimana kementerian ini berada di bawah dan bertanggung jawab

kepada Presiden. Kementerian Ketenagakerjaan dipimpin oleh seorang Menteri Ketenagakerjaan.

Kementerian Ketenagakerjaan mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintah dibidang ketenagakerjaan untuk membantu Presiden dalam Penyelenggaraan Negara. Dalam melaksanakan tugas, Kementerian Ketenagakerjaan melakukan beberapa fungsi, yakni: (1) perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan dibidang peningkatan daya saing tenaga kerja dan produktivitas, peningkatan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, peningkatan peran hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, pembinaan pengawasan ketenagakerjaan serta keselamatan dan kesehatan kerja; (2) koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan; (3) pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggungjawab Kementerian Ketenagakerjaan; (4) pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan di Kementerian Ketenagakerjaan; (5) pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan Kementerian Ketenagakerjaan di daerah; (6) pelaksanaan kegiatan teknis yang berskala nasional, sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan; (7) pelaksanaan perencanaan, penelitian dan pengembangan di bidang ketenagakerjaan.

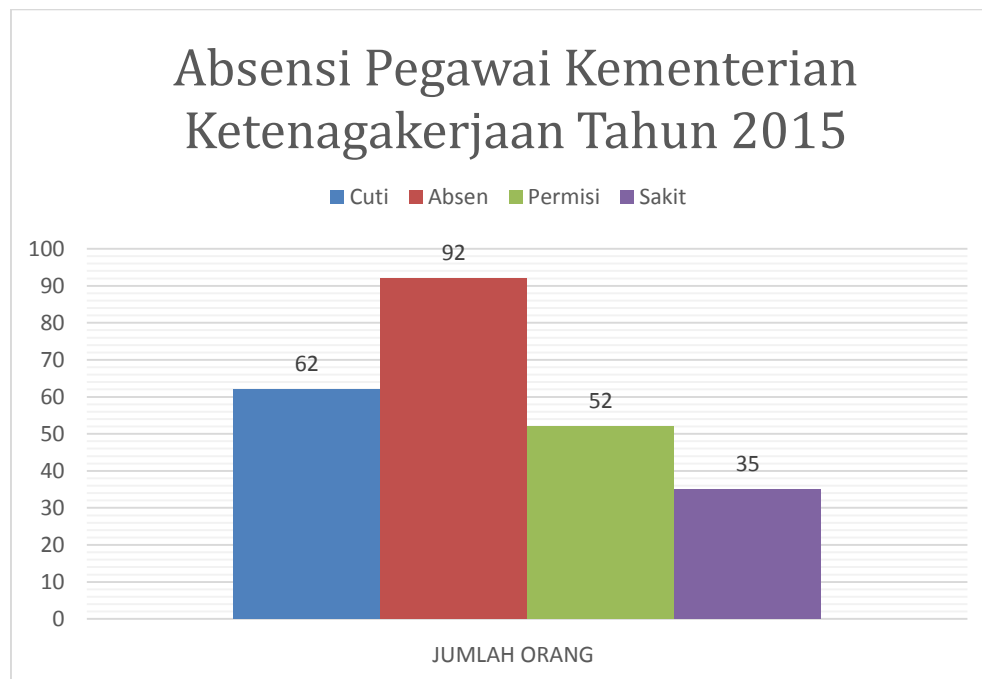
Permasalahan belum optimalnya pemberian *reward* dan *punishment* kepada pegawai yang rajin atau pegawai yang kurang rajin dalam bekerja akan mempengaruhi motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Pegawai akan setengah-setengah dalam mengerjakan kewajibannya dalam bekerja sehingga hasil kerja yang tercipta tidak akan sempurna. Salah satu upaya organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui motivasi, karena pada dasarnya motivasi dapat juga menjadi hal-hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh motivasi dan budaya organisasi yang diterapkan dalam organisasi bersangkutan. Nilai-nilai organisasi menjadi salah satu bentuk motivasi dan budaya organisasi. Berikut ini adalah tabel absensi tahun 2015 yang menggambarkan motivasi dan kinerja pegawai:

Tabel 1.1. Absensi Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2015

Tahun 2015														
Ket/orang	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	nov	Des	Jml	%
Cuti	5	8	8	5	3	3	2	4	7	4	5	8	62	25,73
Absen	9	9	9	6	8	5	7	5	9	5	7	13	92	38,17
Permisi	6	4	4	4	3	3	7	4	5	3	4	5	52	21,58
Sakit	6	1	1	3	3	3	3	3	3	2	5	2	35	14,52
Total	26	22	22	18	17	14	19	16	24	14	21	28	241	100

Sumber : Biro Kepegawaian Kemnaker 2015



Gambar 1.1

Absensi pegawai kementerian ketenagakerjaan tahun 2015

Berdasarkan data absensi yang diambil pada Biro Kepegawaian di atas, pada bulan Januari memperlihatkan bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai Kementerian Ketenagakerjaan mencapai 26 orang dan terus mengalami penurunan hingga bulan Juni menjadi 14 orang. Bulan juli menunjukkan tingkat ketidakhadiran kembali naik menjadi 19 orang. Kenaikan tingkat kehadiran juga terjadi pada bulan september yaitu sebanyak 24 orang dan bulan desember sebanyak 28 orang. Ketidakhadiran karyawan ini bila diperhatikan paling banyak

pada keterangan absen atau tanpa keterangan, dimana persentase ketidakhadiran karena absensi mencapai 38,17% dalam setahun, lebih tinggi dibandingkan keterangan lainnya. Tingginya ketidakhadiran karyawan dengan keterangan absen menunjukkan bahwa motivasi karyawan untuk bekerja masih kurang sehingga menyebabkan kinerja mereka juga tidak maksimal.

Selain dari permasalahan dengan tingkat ketidakhadiran oleh beberapa pegawai, penempatan pegawai yang kurang tepat yang bisa berdampak menurunnya semangat kerja serta pemberian kompensasi juga sering menimbulkan masalah diantara para pegawai. Seringnya terjadi kecemburuan sosial dan merasa tidak adil dengan pemberian kompensasi yang sama antara pegawai yang memiliki tingkat kehadiran tinggi dengan pegawai yang sering tidak masuk kerja. Kompensasi memang sangat diperlukan untuk memberikan rangsangan terhadap pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, akan tetapi pada kondisi di beberapa instansi pemerintahan seringkali terjadi masalah dikarenakan banyak pegawai yang merasa adanya ketidakadilan terhadap pemberian kompensasi antara pegawai yang rajin dengan pegawai yang tidak rajin.

Untuk itu perlu cara untuk memotivasi pegawai antara lain dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi memiliki fungsi sebagai penyemangat dan dorongan yang berupa upah atau gaji agar pegawai lebih antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pemberian kompensasi sangat penting bagi organisasi karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia dan menunjukkan semakin sukses organisasi tersebut dalam memikat pegawai yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Apabila kompensasi diberikan secara tepat maka mereka akan termotivasi dan lebih terpusatkan untuk mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Penelitian mengenai kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti sangat besar manfaatnya bagi kepentingan pegawai di Kementerian Ketenagakerjaan. Atas dasar fakta-fakta yang ada di lapangan, maka dipandang perlu dilakukan penelitian terkait apakah motivasi kerja, kompensasi dan budaya organisasi telah memberikan kepuasan kerja serta peningkatan kinerja

bagi para Pegawai Negeri Sipil di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

1.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang dilakukan diantaranya: pengaruh motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, Nurfaiah dan Damajanti (2012), penelitian ini dilakukan terhadap karyawan PT. Samwon Busan Indonesia. Dari hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT. Samwon Busana Indonesia.

Penelitian kedua, dilakukan oleh Jehanzeb, Rasheed, Raheed, Aamir (2012). Penelitian ini dilakukan pada sektor bank di Arab Saudi ini menggunakan variabel imbalan, motivasi dan kepuasan kerja. Dari penelitian ini menyimpulkan bahwa tingkat imbalan, motivasi dan kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan yang kuat di sektor perbankan dari Arab Saudi. Seorang pegawai yang tidak puas atas pekerjaannya dapat di motivasi bekerja lebih baik lagi untuk memperbaiki dirinya.

Penelitian ketiga, dilakukan oleh Sledge, Miles, Coppage (2008). Penelitian ini dilakukan pada sektor pariwisata yaitu pekerja hotel di Brazil dengan menggunakan variabel budaya organisasi, motivasi karyawan dan kepuasan kerja, mendapatkan kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian keempat, dilakukan Indraswari, Meyta dan Indi Djastuti (2011), dalam penelitiannya menggunakan variabel yang sama yaitu budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan kantor unit PT. Telkom regional IV Semarang, mendapatkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja.

Penelitian kelima, dilakukan oleh Susan, Gakure, Kiraithe, Waititu (2012), dalam penelitiannya yang di lakukan di Kenya menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang keenam, dilakukan oleh Noor (2012), dengan kesamaan variabel yaitu

budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam penelitiannya menghasikan kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan yang terakhir kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Roos dan Eeden (2012), hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian delapan oleh Alyahyah dan Saad (2013), hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian sembilan dilakukan oleh Singh dan Tiwari (2011), hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan. Penelitian terakhir dilakukan oleh Yaseen (2013), hasil penelitian menunjukkan menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan.

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Nama Penulis	Hasil Penelitian
1	Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Samwon Busana Indonesia	Nurfaiyah, SE dan Anita Damajanti, SE, MSi, Akt (2012)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT. Samwon Busana Indonesia.
2	<i>Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Banking Sector of Saudi Arabia</i>	Jehanzeb, Rasheed, Raheed, Aamir (2012)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) imbalan memiliki arti positif pada motivasi, (2) motivasi secara positif terkait dengan kepuasan kerja, (3) hadiah berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.
3	<i>What role does culture play? A look at motivation and job satisfaction among hotel workers in Brazil</i>	Sledge, Miles, Coppage (2008)	Hasil penelitiannya mengatakan bahwa sebagian mendukung teori dan menyarankan bahwa budaya mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

(sambung)

No	Judul Penelitian	Nama Penulis	Hasil Penelitian
4	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Unit PT Telkom Regional IV Semarang.	Indraswari, Meyta dan Indi Djastuti (2011)	Hasil penelitian menunjukkan (1) budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja; (2) motivasi berpengaruh terhadap kinerja; (3) kepuasan berpengaruh terhadap kinerja.
5	<i>Influence of Motivation on Performance in the Public Security Sector with a Focus to the Police Force in Nairobi, Kenya.</i>	Susan, Gakure, Kiraithe, Waititu (2012)	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
6	Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.	Zainul Arifin Noor (2012)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (4) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) Dampak yang signifikan terhadap motivasi kinerja karyawan, (6) pengaruh kepuasan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	<i>The Relationship Between Employee Motivation, Job Satisfaction and Corporate Culture.</i>	Wanda Roos dan Rene Van Eeden (2012)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8	<i>Impact of Organizational Culture on Employee Performance.</i>	Alharbi Mohammad Awadh dan Alyahyah, Mohammed Saad (2013)	Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
9	<i>Relationship Between Motivation and Job Satisfaction of The White Collar Employees: A Case Study.</i>	Prof. S. K. Singh dan Vivek Tiwari (2011)	Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan.
10	Effect of Compensation Factors on Employee Satisfaction - A Study of Doctor's Dissatisfaction in Punjab	Ayesha Yaseen (2013)	Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan.

1.3 Kesenjangan Penelitian

Penelitian tentang pengaruh motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya Nurfaiah dan Damajanti (2012). Masalah fenomena yang terjadi di perusahaan didapatkan banyaknya karyawan bagian produksi absen tanpa ijin yang mengakibatkan order tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya (*delay*), perusahaan juga harus mengeluarkan gaji tambahan untuk pembayaran lembur karyawan, dan perusahaan dikenai *claim* dari *buyer* karena keterlambatan pengiriman barang. Selain itu permasalahan juga muncul dari pimpinan yang memiliki keinginan mengharuskan adanya perbaikan terus-menerus dalam perusahaan yang menimbulkan keluhan pada karyawan yang tidak tersampaikan secara terbuka kepada pimpinan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian terdahulu meneliti diperusahaan swasta yang berorientasi dengan keuntungan yang sebesar-besarnya sehingga perusahaan selalu menuntut setiap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya untuk bisa menghasilkan produk yang banyak dan berkualitas tinggi. Berbeda di instansi pemerintahan yang berorientasi dengan pelayanan publik yang hanya melayani sesuai dengan pengaduan dari masyarakat yang membutuhkan pelayanan. Banyaknya pegawai yang memiliki perasaan jenuh dengan pekerjaan yang hanya menunggu pengaduan, baru bisa melaksanakan pekerjaan sehingga menimbulkan rasa malas pada pegawai yang mengakibatkan tidak adanya motivasi untuk bekerja. Sebagian pegawai juga tidak memperlihatkan keseriusan untuk bekerja yang ditandai dengan tingkat kehadiran tanpa laporan yang bisa menimbulkan dampak terhadap keberhasilan organisasi. Terkait dengan adanya pemberian kompensasi oleh pegawai yang menyamaratakan antara pegawai yang rajin bekerja dengan pegawai yang sama sekali tidak memiliki beban tanggung jawab terhadap pekerjaan menimbulkan kecemburuan dan rasa tidak adil diantara para pegawai.

1.4 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat mengidentifikasi bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementerian Ketenagakerjaan

RI yang belum optimal dikarenakan adanya pengaruh faktor motivasi kerja, kompensasi, budaya organisasi, baik secara parsial maupun secara simultan, begitu pula jika dilihat dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikan pekerjaan yang belum optimal sehingga kinerja pegawai menjadi menurun. Disamping itu juga belum terlihat adanya motivasi yang tinggi bagi para pegawai dalam melaksanakan tugas yang nantinya akan meningkatkan kinerja.

1.5 Batasan Masalah

Mengingat luasnya pembahasan tentang hal-hal yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, maka penulis membatasi masalah yang kiranya dapat dilakukan penelitian dengan mengingat pentingnya masalah dan keterbatasan waktu serta tenaga. Penelitian ini dibatasi pada masalah hubungan Motivasi Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

1.6 Rumusan Masalah

Setelah diketahui identifikasi masalah dan ruang lingkup penelitian, maka penulis dapat memberikan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Ketenagakerjaan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Ketenagakerjaan ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Ketenagakerjaan?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Ketenagakerjaan?
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Ketenagakerjaan?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Ketenagakerjaan?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Ketenagakerjaan?

1.7 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Ketenagakerjaan
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Ketenagakerjaan
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Ketenagakerjaan
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Ketenagakerjaan
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Ketenagakerjaan
6. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Ketenagakerjaan
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Ketenagakerjaan

1.8 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan kepada penulis sekaligus sebagai bentuk pengimplementasian ilmu yang telah diperoleh selama masa kuliah, serta dapat melakukan analisis secara nyata terhadap keterkaitan motivasi kerja, kompensasi, budaya organisasi serta kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Manfaat bagi pihak-pihak yang terkait, terutama instansi pemerintahan diharapkan agar bisa menjadi masukan dari aspek akademis kepada organisasi agar lebih memperhatikan pentingnya motivasi kerja, kompensasi, budaya organisasi, serta kepuasan kerja terkait pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penulis juga sangat mengharapkan hasil penelitian ini nantinya dapat menambah referensi pembelajaran di universitas dalam hal sebagai acuan bahan tambahan untuk mahasiswa dalam melakukan kegiatan penelitian selanjutnya.

1.9 Sistematika Penulisan

Tesis ini tersusun dalam 6 (enam) bab dengan sistematika sebagai

berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, penelitian terdahulu, identifikasi masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan teori-teori yang digunakan sebagai dasar penelitian, untuk melihat sejauh mana teori yang dapat diterapkan dalam pelaksanaan yang nyata serta mendukung pemecahan masalah.

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini akan dikemukakan kerangka konseptual penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB IV METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dibahas mengenai definisi operasional variabel, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, metode pengolahan dan analisis data.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan gambaran umum objek penelitian mengenai sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi dan pembagian tugas, kegiatan-kegiatan dan usaha perusahaan, serta data responden. Bab ini juga akan menjelaskan hasil hubungan dimensi setiap variabel yang diteliti.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini adalah bab terakhir yang berisi kesimpulan dan saran-saran berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya.