

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan asset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen, karena mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, serta mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi. (Azhar et al., 2020) mengemukakan kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Irfan, 2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut (Harahap & Khair, 2019) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (Farisi, 2020)

Peran sumber daya manusia sangat penting dalam kegiatan perusahaan, maka hendaknya perusahaan mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, karena kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana, tetapi sektor manusianya. Ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk menciptakan atau membentuk sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yaitu dengan merekrut tenaga kerja yang berkualitas dan terampil serta dengan memperbaiki kualitas tenaga kerja yang telah dimiliki yaitu melalui pelatihan dan dengan menciptakan iklim perusahaan yang baik,

adanya budaya organisasi yang baik serta kompensasi yang baik dan adil, yang mana berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan guna meningkatkan produktivitas perusahaan. Dalam penelitian Rismawati yang berjudul pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen politeknik negeri medan.

Karyawan merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mendorong karyawannya agar dapat memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan dimana karyawan dengan produktivitas yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat perusahaan tidak mencapai target.

Dalam penelitian ini dapat dilihat BPKAD Kota Padang, BPKAD Kota Padang adalah Badan yang berwenang melakukan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang yang beralamat di Jl. Prof.M. Yamin, SH No 70 Kota Padang, Sumatera Barat. Untuk aktivitas yang ada di BPKAD mulai pada pukul 09:00 sampai 17:00 pada hari senin dan jam 08:00 untuk hari berikutnya. Setiap karyawan memiliki jiwa yang loyal kepada perusahaan dan memiliki nilai social yang baik antar karyawan, mereka juga teliti dalam menjaga nama baik perusahaan dan selalu berusaha memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Dalam wawancara yang dilakukan kepada salah satu karyawan, mengatakan bahwa mereka merasa nyaman, mereka cukup loyal terhadap perusahaan. Dari hal tersebut dapat dilihat dari bagaimana mereka melakukan pekerjaan dan bagaimana mereka memberikan pelayanan.

Sejak tahun 2018 tercatat 73 pegawai sehingga dapat dikatakan bahwa mereka memiliki loyalitas tinggi terhadap tempat mereka bekerja. Berikut merupakan tingkat absensi karyawan BPKAD Kota Padang tahun 2022 :

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah BPKAD Kota Padang
Tahun 2019 – 2021

NO	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun			Realisasi Capaian		
		2019	2020	2021	2019	2020	2021
1	Tersedianya rancangan anggaran belanja dan belanja daerah yang tepat waktu	100%	100%	100%	80%	84%	70%
2	Presentase kesesuaian antara KUA-PPAS dengan RKPD	100%	100%	100%	78%	90%	74%
3	Adanya standar satuan harga	100%	100%	100%	80%	85%	75%
4	Adanya Analisa standar belanja	100%	100%	100%	83%	87%	77%
5	Adanya sistem dan prosedur pengelolaan keuangan daerah yang diutamakan	100%	100%	100%	70%	89%	79%
Rata – Rata Kinerja Pegawai					78,2%	87%	75%

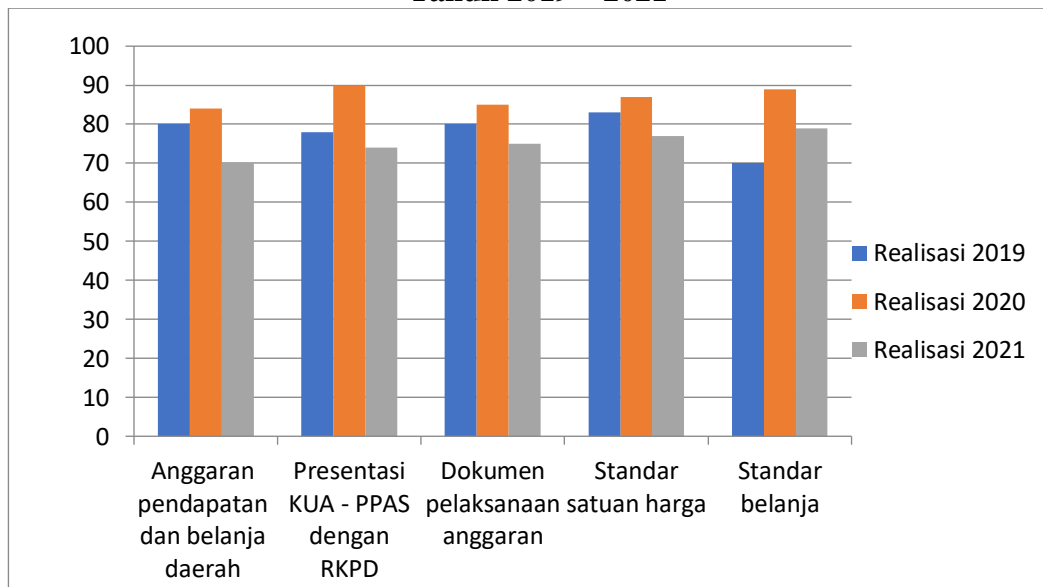
Sumber : BPKAD kota Padang 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa capaian kinerja dari BPKAD Kota Padang dari tahun 2019 – 2021 dimana capaian kinerja pada BPKAD Kota Padang mengalami naik turun. Tercatat bahwa pada tahun 2019 tingkat kinerja

pegawai BPKAD Kota Padang sebesar 78,2%, pada tahun 2020 mengalami kenaikan yaitu sebesar 87% dan tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 75%. Rata-rata capaian kinerja karyawan yang ada pada Kantor BPKAD Kota Padang masih belum mencapai target kinerja yaitu 100%. Rendahnya pencapaian kinerja dapat disebabkan karena kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja.

Maka perlu ada dorongan motivasi dari pemimpin agar pegawai pada Kantor BPKAD Kota Padang dapat mencapai target kinerja dan mendapat nilai yang tertinggi dari tahun sebelumnya. Penurunan pencapaian kinerja pegawai dapat disebabkan dari kurangnya motivasi yang diberikan oleh pemimpin untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga semangat kerja pegawai untuk mencapai target kerja mengalami penurunan.

Gambar 1.1
Grafik Data Pencapaian Kinerja BPKAD Kota Padang
Tahun 2019 – 2021



Sumber : Kantor BPKAD Kota Padang 2019 – 2021

Dapat dilihat pada grafik capaian kinerja pegawai pada Kantor BPKAD Kota Padang masih belum optimal, dari grafik diatas yang belum mencapai target kinerja terdapat pada tahun 2021 dengan rata-rata pencapaian sebesar 75%. Penurunan capaian kinerja dapat disebabkan kinerja pegawai meningkat atau menurun. Ada banyak faktor yang mampu mempengaruhi kinerja organisasi, salah satunya adalah kompensasi.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas saja atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai yang semula stabil tidak ada masalah semakin lama mengalami penurunan yang mengakibatkan kinerja menjadi menurun. Tujuan pemberian kompensasi diantaranya untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan gaji karyawan, mempertahankan karyawan, dan memperoleh karyawan yang bermutu. Menurut (Hasibuan, 2019) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang semula stabil tidak ada masalah semakin lama mengalami penurunan yang mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun. Tujuan pemberian kompensasi diantaranya untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan gaji karyawan, mempertahankan karyawan, dan memperoleh karyawan yang bermutu. Motivasi karyawan dengan pola pikir melakukan pekerjaan karena mereka diperintahkan oleh atasan dan mau melakukan pekerjaan jika terus dimonitor atau dipantau oleh

pimpinan saat bekerja karena kesadaran diri atau atas inisiatif sendiri juga masih merupakan faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sehari-hari. Motivasi disajikan dengan kekuatan yang menyebabkan perilaku yang mengarah pada pemenuhan tujuan yang ditetapkan. **(Yandra Rivaldo, 2020)**

Faktor selanjutnya budaya organisasi, budaya organisasi adalah Budaya Organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja yang efektif pada suatu organisasi. Budaya Organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja yang efektif pada suatu organisasi. **Menurut Edy Sutrisno (2019)**, Budaya organisasi mengacu pada budaya yang berlaku dalam perusahaan. Hal ini karena perusahaan termasuk dalam organisasi, di mana ada kerja sama antara beberapa orang yang membentuk kelompok atau satuan kerja. Bagi organisasi, budaya merupakan tolak ukur untuk mencapai kesuksesan organisasi selain itu juga membangun komitmen mewujudkan visi, memenangkan hati pelanggan, memenangkan persaingan dan membangun kekuatan perusahaan.

Suatu kinerja yang maksimal dapat dicapai melalui adanya motivasi kerja yang tinggi. Menurut **(Dwi & Dahlia, 2020)** motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, contohnya seperti perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah tujuan yang hendak dicapai, contohnya seperti apa yang diinginkan seseorang dan tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Seseorang yang memiliki motivasi dalam bekerja maka dirinya berusaha untuk dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhannya sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Begitu pula apabila kebutuhannya telah

terpenuhi maka muncul rasa motivasi yang tinggi agar kebutuhannya dapat terus terpenuhi dan yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang maksimal'. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dari diri seseorang untuk mencapai tujuan dalam memenuhi kebutuhan yang diinginkan.

Menurut (**Azhar et al., 2020**) Kepuasan kerja merupakan ungkapan perasaan seseorang tentang kesejahteraan untuk melakukan pekerjaan. Sikap tersebut berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaan persepsi itu adalah proses kognitif (pemberian arti) yang digunakan oleh seseorang untuk menafsirkan dan memahami cara pandang individu dalam melihat hal yang sama dengan cara yang berbeda. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja, dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja.

Perusahaan perlu memperhatikan seberapa puas karyawan terhadap pekerjaannya guna menjaga agar karyawan-karyawan yang berkualitas tetap terus bertahan di perusahaan. Hal yang harus diperhatikan untuk melihat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya yaitu gaji, beban kerja, promosi, pengawasan dan rekan kerja. Perusahaan harus memperhatikan hal-hal tersebut untuk mewujudkan kepuasan kerja bagi karyawan tanpa merugikan pihak perusahaan.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja telah banyak dilakukan, diantaranya dilakukan oleh (**Wijaya, 2022**) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja. Selain itu

(Permaisuri, 2018) juga menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang dan juga penelitian terdahulu di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada BPKAD Kota Padang)”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Komitmen kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat.
2. Komitmen yang baik tidak sekedar bersifat loyal yang pasif tetapi juga selalu terlibat dalam hubungan aktif di dalam organisasi.
3. Komitmen dapat terlaksana jika individu dapat menjalankan hak dan kewajiban sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing karyawan.
4. Masih kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja
5. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaan.
6. Budaya organisasi berpengaruh terhadap bagaimana kinerja karyawan dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan.
7. Budaya organisasi merekatkan para anggota organisasi pada sistem yang dianut oleh organisasi

8. Budaya organisasi mempengaruhi perilaku karyawan sehingga yang dilakukan karyawan merupakan cerminan nilai dan tujuan organisasi.
9. Kurangnya motivasi dalam bekerja dapat menurunkan komitmen kerja dalam perusahaan.
10. Pihak yang berkepentingan dan bertanggung jawab akan keberhasilan perusahaan perlu memperhatikan motivasi yang diberikan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi dengan variable independent yaitu kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2), variable intervening motivasi kerja (Z), serta variabel dependen kepuasan kerja karyawan (Y). Penelitian dilakukan di BPKAD Kota Padang, dengan tahun penelitian 2022.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap motivasi kerja pada BPKAD Kota Padang?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada BPKAD Kota Padang?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPKAD Kota Padang?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPKAD Kota Padang?

5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap motivasi kerja pada BPKAD Kota Padang?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi, motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja pada BPKAD Kota Padang?
7. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja pada BPKAD Kota Padang?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk memperoleh data. Secara khususnya penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada BPKAD Kota Padang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada BPKAD Kota Padang
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPKAD Kota Padang
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada BPKAD Kota Padang
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada BPKAD Kota Padang
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja pada BPKAD Koata Padang

7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja pada BPKAD Kota Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan kegunaan dan kontribusi sebagai berikut :

1. Bagi Pemerintahan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu alternatif solusi dalam pengambilan kebijakan oleh BPKAD Kota Padang yang berkaitan dengan Kompensasi, Budaya Organisasi, kepuasan kerja bagi BPKAD Kota Padang, agar instansi dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

2. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Dan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai peoman/literatur bacaan yang bermanfaat bagi pembaca dalam memperdalam pengetahuan pembaca mengenai pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening pada BPKAD Kota Padang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pedoman dalam menghasilkan karya ilmiah yang relevan dengan penelitian yang dilaksanakan sekarang.