

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Tanpa kemampuan yang baik dari Pegawai, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak Pegawai yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari kinerja pegawai yang tidak maksimal.

Menurut (Wijaya & Susanty, 2019) Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) adalah sebuah lembaga yang dibentuk oleh pemerintah berdasarkan UU No. 38 Tahun 1999 dan UU No. 23

Tahun 2011. Kemudian, Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan UU Pengelolaan Zakat. Tetapi sayang, UU ini belum melahirkan efek jera bagi orang yang tidak membayar zakat. Di tingkat Kabupaten/Kota dengan SK Bupati/Walikota atas usul Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota disebut dengan Badan Amil Zakat Daerah (BAZDA). Sedangkan di kecamatan dengan SK Camat atas usul Kepala KUA. Pada tingkat Desa / Dinas / Badan / Kantor / Instansi lain dapat dibentuk Unit Pengumpul Zakat (UPZ) oleh BAZNAS. BAZNAS Kabupaten yang dibentuk didasarkan pada Surat Keputusan Bupati. BAZNAS Kabupaten bertugas mengumpulkan, mendistribusikan dan mendayagunakan zakat sesuai dengan ketentuan agama. Badan Amil Zakat berfungsi sebagai jembatan antara muzaqi (pezakat) dan mustahiq (penerima). Adapun biaya operasional diperoleh dari pemerintah Kabupaten dan dari jatah pengelola zakat. Prinsip zakat dalam tatanan social ekonomi mempunyai tujuan untuk memberikan pihak tertentu yang membutuhkan untuk menghimpun dirinya selama satu tahun ke depan dan bahkan diharapkan sepanjang hidupnya. Dalam konteks ini, zakat di distribusikan untuk dapat mengembangkan ekonomi baik melalui keterampilan yang menghasilkan maupun dalam bidang perdagangan.

Tabel 1.1
Penerimaan dan Penyaluran Zakat Pada Baznas Kota Padang Tahun 2021-2024

Tahun	Penerimaan Zakat	Penyaluran
2021	Rp. 5.316.470.840	Rp. 5.003.947.000
2022	Rp. 5.033.804.037	Rp. 4.098.280.000
2023	Rp. 4.940.740.313	Rp. 4.004.725.000
2024	Rp. 4.501.207.136	Rp. 3.441.487.000

Sumber : Baznas Kota Padang

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa penerimaan dan penyaluran zakat pada Baznas Kota Padang Tahun 2021-2024 selalu mengalami penurunan, dimana pada tahun 2021 penerimaan zakat sebanyak Rp. 5.316.470.840, tahun 2022 menurun menjadi Rp. 5.033.804.037 dan pada tahun 2023 kembali menurun jadi Rp. 4.940.740.313, kemudian peyaluran pada tahun 2021 tersalur sebanyak Rp. 5.003.947.000, lalu pada tahun 2022 tersalur Rp. 4.098.280.000, pada tahun 2023 kembali menurun menjadi Rp. 4.004.725.000 yang tersalur dan pada tahun 2024 kembali menurun menjadi Rp. 3.441.487.000 yang tersalur. Dimana hal ini disinyalir disebabkan oleh, Budaya Organisasi yang masih belum optimal, Motivasi yang masih rendah dan Kepuasan Kerja yang masih belum maksimal.

Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah Budaya Organisasi. Dimana menurut (Jamaluddin et al., 2019) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang-orang, struktur dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Budaya organisasi merupakan pedoman berperilaku bagi orang-orang dalam perusahaan.

Selain Budaya Organisasi, kinerja juga dipengaruhi oleh Motivasi. Dimana menurut (Nafi' Atqiya, 2019) Motivasi Kerja adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi Kerja adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Selain Motivasi, Kepuasan Kerja juga termasuk faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. Dimana menurut (Mujiatun et al., 2019) memberikan definisi Kepuasan Kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Kepuasan pegawai sangat penting bagi pegawai untuk tetap bahagia dan juga memberikan level terbaik mereka. Pegawai yang puas adalah mereka yang sangat loyal terhadap organisasi mereka dan berpegang teguh pada itu bahkan dalam skenario terburuk.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rahyono & Alansori, 2021) dengan hasil penelitian Budaya Organisasi dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Melisa & Siregar, 2021) dengan hasil penelitian Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Sihaloho & Siregar, 2019) dengan hasil penelitian Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Irwan et al., 2022) dengan hasil penelitian Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada Baznas Kota Padang dengan memberi judul: **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Baznas Kota Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi yang masih belum optimal menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.
2. Motivasi yang masih rendah akan berdampak pada semangat kerja pegawai dan membuat kinerja tidak tercapai sesuai target.
3. Kepuasan Kerja yang masih rendah yang menyebabkan kinerja pegawai menurun.
4. Rasa tanggung jawab pada diri pegawai masih rendah membuat kinerja tidak tercapai sesuai target.
5. Masih lemahnya kesadaran pegawai tentang kondisi di Baznas Kota Padang akan berpengaruh pada Kinerja Pegawai.
6. Masih adanya pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan akan berpengaruh pada kinerja.
7. Kerja sama antara anggota organisasi masih rendah akan berpengaruh pada Kinerja Pegawai.
8. Semangat kerja yang masih rendah dapat membuat kinerja pegawai menurun
9. Masih rendahnya disiplin kerja pada pegawai yang akan berpengaruh pada kinerja pegawai.
10. Keterampilan kerja pegawai yang belum optimal dalam bekerja akan menyebabkan kinerja pegawai menurun.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi (X2) kemudian sebagai variabel

intervening adalah Kepuasan Kerja (Z) dan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Baznas Kota Padang?
2. Apakah Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada Baznas Kota Padang?
3. Apakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Baznas Kota Padang?
4. Apakah Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Baznas Kota Padang?
5. Apakah Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Baznas Kota Padang?
6. Apakah Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Baznas Kota Padang?
7. Apakah Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Baznas Kota Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Baznas Kota Padang.

2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada Baznas Kota Padang.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Baznas Kota Padang.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Baznas Kota Padang.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Baznas Kota Padang.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Baznas Kota Padang.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Baznas Kota Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Baznas Kota Padang.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi konstribusi dan bahan perbandingan serta reservasi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

3. Bagi pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja bagi pegawai agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.