

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam organisasi 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 (Tegallalang, 2022). 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 karyawan yang tidak maksimal.

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang

sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya Etos Kerja dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja pegawai (Sari & Andriani, 2022).

Terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik (*good government*) tercermin dari pemberian layanan yang baik oleh pemerintah. Dalam UU No. 25 Tahun 2009, pelayanan publik adalah rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga Negara dan penduduk atas barang, jasa atau pelayanan administrative yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Upaya ini dilakukan secara terus menerus, berkelanjutan dan harus dilaksanakan oleh semua aparatur pemerintah.

Pegawai negeri sipil adalah ujung tombak dari pelaksanaan sebuah pelayanan publik. Sebagaimana diketahui dalam Undang- Undang nomor 5 tahun 2014 tentang pokok-pokok kepegawaian bahwa untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip kinerja dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara.

Menurut (Wijaya & Susanty, 2021) 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. Kinerja sangat berarti untuk perusahaan sebab kinerja yang tinggi pasti bisa mengurangi angka absensi ataupun tidak bekerja karna malas. Kinerja yang tinggi dari buruh serta pegawai maka pekerjaan yang diberikan ataupun ditugaskan kepadanya hendak bisa dituntaskan dengan waktu yang lebih singkat ataupun lebih cepat.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satunya Etos Kerja, dimana menurut (Hadiansyah & Yanwar, 2020), etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

Selain Etos Kerja, Kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana (Rahayu & Riana, 2019) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang di terima karyawan berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung oleh perusahaan.

Kemudian selain Kompensasi, Kepuasan Kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan Kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap

kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri (Husein & Hanifah, 2019).

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatra Barat adalah sebuah instansi pemerintah yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian serta dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada walikota selaku wakil pemerintah dalam rangka dekonsentrasi. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatra Barat berlokasi di Jl. Batang Antokan No.4, Rimbo Kaluang, Kec. Padang Bar., Kota Padang, Sumatera Barat.

Untuk melihat capaian kinerja pada pegawai berikut data laporan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatra Barat Tahun 2023:

Tabel 1.1
Capaian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatra Barat
Tahun 2023

Tahun 2023					
No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur	Persentase formasi jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi jabatan	92%	78%	84,78%
		Persentase OPD dengan jumlah pegawai yang tersedia sesuai formasi minimal 70%	92%	46%	50%
Rata-rata persentase capaian kinerja dalam upaya peningkatan kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur					67,39%

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
2	Meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian	Nilai Indek Kepuasan Masyarakat (IKM)	92%	79,2%	86%
		Persentase layanan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu	94%	82,7%	87,97%
Rata-rata persentase meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian					86,98%
3	Meningkatnya tata kelola organisasi	Nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja	BB	BB	100%
Rata-rata prosentase meningkatnya Tata Kelola Organisasi					100%

Sumber : Lakip Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan tabel 1.1 di atas mengenai pengukuran capaian kinerja berdasarkan sasaran strategis yaitu daritiga sasaran strategis, hanya satu sasaran yang berhasil dicapai sesuai target yang ditetapkan yakni meningkatnya tata kelola organisasi dengan capaian 100%, sedangkan dua sasaran yaitu meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur dan meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian masing-masing capaiannya yaitu 67,39% dan 86,98%. Hal ini menandakan kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat belum optimal yang disinyalir disebabkan oleh Etos Kerja yang masih belum optimal, Kompensasi yang masih belum sesuai, dan Kepuasan Kerja yang masih rendah, menyebabkan kinerja pegawai tidak tercapai maksimal, ditambah kemampuan kerja yang kurang bagus, lalu faktor dukungan organisasi yang masih kurang menyebabkan kinerja pegawai menurun. Faktor

psikologis yang kurang, dan semangat kerja pegawai yang masih rendah namun komitmen organisasi sudah cukup optimal.

Penelitian Yang Dilakukan Oleh (Marlapa & Mulyana, 2020) *The Effect of Work ethic and Work Motivation on Employee performance with job satisfaction as Interviening Variabels*. Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Etos Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja karyawan dan Kepuasan Kerja memediasi Etos Kerja Terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian Yang Dilakukan Oleh (Pangaribuan & Sihombing, 2021) *The Effect of Compensation on Employee performance Mediated on job satisfaction (Case Study ; Ministry of Finance PPSDM Employee)*. Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja karyawan dan Kepuasan Kerja memediasi Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian Yang Dilakukan Oleh (Erri & Fajrin, 2021) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Maka penulis tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukannya penelitian dengan judul **Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatra Barat.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka terdapat beberapa permasalahan, dan diidentifikasi sebagai berikut:

1. Etos Kerja yang masih belum optimal menyebabkan kinerja pegawai tidak tercapai sesuai target.
2. Masih belum sesuai Kompensasi yang diberikan yang berdampak pada kinerja pegawai.
3. Kepuasan Kerja masih belum optimal menyebabkan kinerja pegawai menurun.
4. Keterampilan melakukan kerja yang masih kurang bagus menyebabkan kinerja pegawai kurang.
5. Tanggung jawab yang masih belum maksimal menyebabkan kinerja pegawai tidak tercapai maksimal.
6. Kemampuan kerja yang kurang maksimal yang menyebabkan kinerja pegawai kurang.
7. Faktor dukungan organisasi yang kurang menyebabkan kinerja pegawai rendah.
8. Kerja sama antara anggota organisasi yang belum optimal akan membuat menurunnya kinerja pegawai.
9. Semangat kerja yang masih rendah akan membuat menurunnya kinerja pegawai.
10. Keterampilan kerja pegawai yang belum optimal akan berdampak pada Kinerja pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti dengan Etos Kerja (X1), Kompensasi (X2) sebagai variabel bebas, Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (Y) dan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatra Barat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatra Barat?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatra Barat?
3. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatra Barat?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatra Barat?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatra Barat?
6. Apakah Kepuasan Kerja memediasi Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatra Barat?
7. Apakah Kepuasan Kerja memediasi Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatra Barat?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Bertolak dari permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, ada beberapa tujuan yang hendak dicapai oleh penulis, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatra Barat.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatra Barat.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatra Barat.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatra Barat.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatra Barat.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah Kepuasan Kerja mampu memediasi Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatra Barat.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah Kepuasan Kerja mampu memediasi Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatra Barat.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat member kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Berguna untuk menambah dan memperdalam ilmu tentang Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatra Barat untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang ada di lapangan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan memberikan nilai tambah berupa pengetahuan dan wawasan mengenai Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatra Barat.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini bisa menjadi dasar penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.