

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

SDM adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan (Nurul, 2020).

Kinerja pegawai menurut (Hasibuan, 2024) merupakan pencapaian hasil atau prestasi kerja oleh sumber daya manusia di setiap satuan periode waktu saat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik secara kuantitas maupun kualitas. Menurut (Anandya, 2022) mengemukakan

definisi kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

Fenomena permasalahan karyawan non PNS yang terkait dengan disiplin kerja di dalam Kantor Wilayah Dispora Pasaman Barat adalah keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan yang setiap bulannya meningkat. Adanya keterlambatan karyawan non PNS akan mempengaruhi kinerja karyawan lain yang PNS. Dimana saat karyawan bagian non PNS terlambat dalam bekerja, tentu akan mempengaruhi proses pekerjaan karyawan yang PNS dimana mereka akan terlihat lebih rajin dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya karena menyandang status PNS. Tentu hal ini dapat menghambat proses kinerja karyawan maupun perusahaan di Kantor Wilayah Dispora Pasaman Barat. Berikut adalah tabel Rekapitulasi Absensi Karyawan pada Kantor Dispora Pasaman Barat Periode Bulan Juni- November Tahun 2022.

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Absensi Karyawan pada Kantor Dispora Pasaman Barat Periode Tahun 2018-2022

Tahun	Jmlah karya wan	Jam masuk	Jam pulang	Absensi ketidakhadiran/tahun				Total	Hari kerja
				Sakit	Izin	Alfa	Terlam Bat		
2018	87	8.00	16.00	25	10	15	18	68	240
2019	82	8.00 WIB	16.00 WIB	28	12	16	15	71	240
2020	80	8.00	16.00	27	13	15	12	67	240

		WIB	WIB						
2021	80	8.00	16.00	20	15	12	15	62	240
		WIB	WIB						
2022	72	8.00	16.00	23	16	14	20	73	240
		WIB	WIB						

Pada tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa absensi karyawan dalam 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi dengan jumlah absensi pada tahun 2018 sebanyak 68 orang, pada tahun 2019 sebanyak 71 orang, pada tahun 2020 sebanyak 67 orang, pada tahun 2021 sebanyak 62 orang, pada tahun 2022 sebanyak 73 orang. Tingkat absensi paling tinggi terjadi pada tahun 2022 sebanyak 73 orang, sementara tingkat absensi paling rendah terjadi pada tahun 2021 sebanyak 62 orang. Hal ini terbukti dengan adanya data rekapitulasi absensi karyawan pada Kantor Wilayah Dispora Pasaman Barat.

Menurut **(Narendra, 2023)** kompensasi adalah imbalan yang diperoleh oleh pegawai berdasarkan prestasi jawaban serta tanggung jawab yang dimilikinya. Semakin tinggi jabatan atau wewenang yang dimiliki maka akan semakin tinggi kompensasi yang diterimanya pada beberapa perusahaan. Menurut **(Saputra, 2022)** kompensasi yaitu penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan beban pekerjaannya menjadi faktor utama kurangnya disiplin karyawan sehingga menyebabkan kinerja perusahaan menurun. Masih adanya karyawan yang memiliki beban kerja besar sehingga perusahaan perlu memberikan kompensasi

yang setimpal. Dalam hal peningkatan kinerja karyawan, perusahaan wajib membagikan tunjangan kerajinan kepada karyawan agar dapat membantu karyawan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dan dapat membuat karyawan lebih produktif saat bekerja. Di Kantor Wilayah Dispora Pasaman Barat pemberian kompensasi masih cenderung tidak sesuai dan kurang dari yang seharusnya diinginkan oleh karyawan dengan beban kerja karyawan. Hampir semua karyawan non PNS mengeluh dengan sikap perusahaan yang memberikan tunjangan kerajinan kepada karyawan sama rata. Pembagian yang dilakukan perusahaan dianggap tidak sesuai terhadap karyawan yang sering masuk kerja tepat waktu, menerima tunjangan yang sama dengan karyawan yang sering terlambat, dan adanya penurunan tunjangan kerajinan maka hasilnya membuat karyawan non PNS malas bekerja. Akibatnya pekerjaan dilaksanakan tidak terselesaikan pada waktu yang ditentukan dan secara tidak langsung sudah mencerminkan performa yang dihasilkan tidak sesuai diharapkan. Penelitian yang dilakukan oleh **(Vipraprastha, 2023)** menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Definisi disiplin kerja menurut **(Rachmaniah, 2022)** adalah kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan- aturan yang sudah ditetapkan. Definisi disiplin kerja menurut **(Wanda Febri Anita et al., 2022)** adalah perilaku karyawan yang selalu berusaha melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan karyawan pun bersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika ia telah melanggar

kewajiban yang sudah diberikan kepadanya. Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja perusahaan, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengakumulasi masalah – masalah kinerja kepada karyawan. Ketidakhadiran dan keterlambatan yang tinggi membuat kinerja kerja dalam perusahaan tersebut terhambat serta ditemuinya sebagian karyawan juga melakukan aktivitas lain disaat jam kerja. Misalnya ada beberapa karyawan non PNS yang merasa acuh tak acuh terhadap pekerjaannya, tidak bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang sedang dilakukan, ada juga yang selalu menggunakan handphone di dalam waktu bekerja, dan ngobrol antar sesama pekerja diluar hal kerja. Oleh karena itu, karyawan yang melakukan aktivitas lain saat bekerja dapat menghambat atau mengganggu proses kerjanya perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh **(Hasibuan, 2024)** menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut **(Imam Muhtadin, 2023)** motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak atau dorongan yang memberi kegairahan bagi seseorang, supaya mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala kemampuan yang dia miliki untuk mencapai kepuasan kerja. Menurut **(Irawan et al., 2024)** motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. penelitian yang dilakukan oleh **(Oktaviana, 2023)** motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut **(Haryani T et al., 2022)** budaya organisasi merupakan berbagai pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi mengenai aturan, norma dan nilai-

nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawan. Menurut **(Yuliawan & Nurrohman, 2021)** budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Hasil penelitian oleh **(Yuliawan & Nurrohman, 2021)** menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan yang diatas terlihat rendahnya disiplin kerja, kompensasi dan motivasi karyawan sangat mempengaruhi dalam proses jalannya pencapaian tujuan perusahaan, maka peneliti memiliki minat untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening pada non PNS di Kantor Wilayah Dispora Pasaman Barat”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari kajian – kajian teori manajemen sumber daya manusia di atas terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya:

1. Belum maksimalnya tingkat disiplin.
2. Masih adanya karyawan yang melakukan aktifitas lain saat jam kerja berlangsung.
3. Pencapaian target pada karyawan yang belum maksimal
4. Pengaruh teknologi yang mempermudah dalam pekerjaan yang akan nemaksimalkan pekerjaan.

5. Pemberian kompensasi finansial dirasakan belum maksimal untuk pegawai
6. Motivasi yang belum maksimal dipengaruhi oleh faktor eksternal
7. Budaya organisasi yang ada di kantor dispora perlu ditingkatkan

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian ini berfokus dan lebih terarah maka peneliti perlu membatasi masalah yang diteliti dimana kompensasi (X1), disiplin kerja (X2) motivasi (X3) kinerja pegawai (Y) dan budaya organisasi (Z) sebagai variabel intervening pada non PNS di kantor wilayah Dispora Pasaman Barat.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap budaya organisasi pada Kantor Wilayah Dispora Pasaman Barat?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap budaya organisasi pada Kantor Wilayah Dispora Pasaman Barat?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap budaya organisasi pada Kantor Wilayah Dispora Pasaman Barat?
4. Bagaimanakah pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Dispora Pasaman Barat?
5. Bagaimanakah pengaruh disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Dispora Pasaman Barat?

6. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dispora Pasaman Barat?
7. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Dispora Pasaman Barat?
8. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap budaya organisasi dengan kinerja pegawai sebagai variabel intervening non PNS di Kantor Wilayah Dispora Pasaman Barat?
9. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap budaya organisasi dengan kinerja pegawai sebagai variabel intervening non PNS di Kantor Wilayah Dispora Pasaman Barat?
10. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap budaya organisasi dengan kinerja pegawai sebagai variabel intervening non PNS di Kantor Wilayah Dispora Pasaman 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 mengetahui pengaruh kompensasi terhadap budaya organisasi pada Kantor Wilayah Dispora Pasaman Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap budaya organisasi pada Kantor Wilayah Dispora Pasaman Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap budaya organisasi pada Kantor Wilayah Dispora Pasaman Barat.

4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Dispora Pasaman Barat.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Dispora Pasaman Barat.
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Dispora Pasaman Barat.
7. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Dispora Pasaman Barat.
8. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap budaya organisasi dengan kinerja pegawai sebagai variabel intervening non PNS di Kantor Wilayah Dispora Pasaman Barat.
9. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap budaya organisasi dengan kinerja pegawai sebagai variabel intervening non PNS di Kantor Wilayah Dispora Pasaman Barat.
10. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap budaya organisasi dengan kinerja pegawai sebagai variabel intervening non PNS di Kantor Wilayah Dispora Pasaman Barat.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Berguna untuk menambah dan memperdalam ilmu tentang pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening pada non PNS di

Kantor Wilayah Dispora Pasaman Barat untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek dan yang ada di lapangan.

2. Bagi Pihak Kantor Wilayah Dispora Pasaman Barat

Berbagai gambaran dan masukan bagi pihak Kantor Wilayah Dispora Pasaman Barat mengenai kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai mengenai budaya organisasi sebagai variabel intervening, agar bisa memberikan saran-saran yang mungkin berguna untuk terarah dalam pencapaian tujuan yang dikehendaki dengan melihat dan memahami tentang skripsi ini, hendaknya dapat lebih sempurna.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya. dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.