

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan perekonomian yang semakin pesat, mengharuskan setiap instansi atau organisasi untuk meningkatkan daya saing agar dapat tetap bertahan dan mencapai tujuan organisasi. Dalam pencapaian ini dibutuhkan kontribusi sumber daya manusia untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen perusahaan. Kontribusi yang dibutuhkan perusahaan dari karyawannya tentu tidak hanya berupa kontribusi tenaga, melainkan juga kontribusi konseptual, dan rasa setia karyawan pada perusahaannya. Rasa setia yang dirasakan karyawan terhadap instansi atau organisasi tidak dapat dibangun dengan mudah oleh organisasi, sehingga instansi atau organisasi harus dapat menjaga dan mempertahankan karyawan melalui balas jasa/imbalance atas kontribusinya. Rasa setia ini merupakan sebuah loyalitas kerja karyawan terhadap organisasi. Organisasi harus memberikan perhatian yang sungguh-sungguh kepada karyawan sehingga loyalitas kerja karyawan dapat dipertahankan. Jika kebutuhan dasar karyawan kurang diperhatikan, maka semangat kerja dan loyalitas karyawan dapat dipastikan menurun (**Ramadhani, 2017**).

Loyalitas merupakan konsep yang tampak mudah dibicarakan dalam konteks sehari-hari tetapi tetap menjadi sulit ketika dianalisis dalam banyak hal. Loyalitas adalah suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat

kerjanya yang menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. Orang yang memiliki loyalitas terhadap organisasi ketika ia memiliki pengetahuan kondisi pekerjaan yang lebih baik dan upah yang lebih tinggi, namun ia menolak tawaran tersebut untuk mempertahankan pekerjaannya saat ini **(Saptarini, 2020)**.

Untuk mengetahui tingkat loyalitas karyawan dalam suatu organisasi dapat dilihat dari beberapa gejala yang ada atau terjadi pada organisasi tersebut. Gejala-gejala tersebut diantaranya yaitu adanya turnover, tingkat presentasi, kedisiplinan karyawan, dan lainnya. Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa gejala-gejala tersebut memiliki korelasi baik positif maupun negatif dengan persoalan loyalitas karyawan. Sebagai contoh, semakin tinggi tingkat turnover sebuah perusahaan, maka semakin rendah pula tingkat loyalitas yang dimiliki oleh karyawan oleh karyawan perusahaan tersebut. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat turnover maka semakin tinggi tingkat loyalitas yang dimiliki karyawan **(Aqsa, 2020)**.

Di dalam suatu organisasi terdapat bentuk nilai budaya yang terus berkembang, hal ini disebut dengan budaya organisasi. Nilai budaya tersebut kemudian dipakai sebagai pengarah akan perilaku para karyawan dalam perusahaan agar karyawan bersikap sebagaimana mestinya dan tidak menyalahgunakan jabatan atau kekuasaan dari setiap karyawan. Adanya budaya organisasi di instansi atau organisasi menyebabkan karyawan lebih mementingkan kepentingan pribadi ketimbang kepentingan organisasi. Hal tersebut dinilai dapat memberikan dampak negatif seperti halnya kerugian bagi banyak pihak dan hanya

menguntungkan pihak-pihak tertentu. Banyak orang yang sudah bekerja keras untuk bergabung kedalam suatu instansi atau organisasi, namun tidak terpilih karena adanya sistem tersebut. Sedangkan atasan lebih memilih orang tertentu yang merupakan kerabat atau teman akrabnya untuk menempati jabatan tersebut, bukan karena kemampuannya. Tentu perbuatan ini tidak dapat dibenarkan dan bahkan bisa berakibat fatal bagi masa depan suatu organisasi **(Sari Maharani, 2020)**

Budaya organisasi yang baik dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama jika budaya organisasi mampu mendukung strategi organisasi dan mampu menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai sistem perekat dan acuan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi **(Rahmadhani, 2020)**.

Setiap karyawan yang bekerja sudah pasti menginginkan kompensasi berupa gaji dan fasilitas kerja yang baik. Hal ini sudah barang pasti karena manusia bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan dan melanjutkan hidup. Oleh karena itu organisasi harus memperhatikan kompensasi tersebut. Dengan diberikannya gaji yang sesuai ataupun lebih pastinya akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan maupun lembaga. Kompensasi adalah adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun non finansial **(Khair, 2020)**.

Kompensasi merupakan salah satu aspek penting yang diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia. Kompensasi dapat diartikan sebagai balas jasa yang diterima karyawan atas kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat diberikan secara langsung melalui gaji pokok, serta pembayaran secara tidak langsung melalui tunjangan **(Kurniawan, 2018)**.

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya. Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja **(Nabawi, 2019)**.

(Garaika, 2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan merupakan asset organisasi yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu yang harus menjadi perhatian utama instansi atau organisasi adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang

mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Muliati, 2020)**, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda melalui SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Signifikan memengaruhi Loyalitas Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Pramana, 2018)**, Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Chalied, 2020)**, Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas karyawan di Hotel Swarnadwipa Palembang. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan secara bersama – sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan di Hotel Swarnadwipa Palembang.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Pranavianti, 2019)**, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel intervening di Resto Madiun. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi

dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening di Resto Madiun.

Penelitian yang dilakukan oleh (Loviana, 2019), Pengaruh Kompensasi, Manajemen Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Medan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, manajemen karir, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Medan.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Rizana, 2020), Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan Terhadap Loyalitas Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.** Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif. Pengujian Hipotesis pada analisis jalur variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan variabel pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi 75,7%. Pengujian Hipotesis pada analisis jalur persamaan II variabel pemberdayaan berpengaruh positif terhadap loyalitas, variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas dan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas dengan kontribusi 73,5%.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan pihak Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Solok Selatan, didapatkan beberapa fenomena yang terjadi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Solok Selatan tentang masih rendahnya Budaya Organisasi, rendahnya kompensasi yang diberikan instansi kepada karyawan, dan kurangnya kepuasan kerja karyawan pada Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Solok Selatan, Kurangnya tingkat kepuasan yang dianggap kurang baik oleh karyawan mengakibatkan loyalitas yang dimiliki oleh karyawan menjadi rendah.

Sehingga masih perlu adanya peningkatan budaya organisasi dan kompensasi. Budaya organisasi sebagai aturan atau norma dalam bekerja akan mempermudah pelaksanaan kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Apabila budaya organisasi dapat dilaksanakan dengan baik maka pekerjaan menjadi lebih mudah dicapai sehingga menimbulkan kepuasan kerja. Kompensasi selama ini perlu masih perlu dinaikkan, artinya bahwa kompensasi mesti diberikan secara proporsional agar karyawan semakin produktif. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan prestasi akan menimbulkan demotivasi bahkan akan menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. Seseorang yang tidak puas dalam bekerja memiliki kinerja yang lebih rendah daripada seseorang yang mempunyai kepuasan kerja. Sehingga kinerja menurun, sebaliknya dengan kompensasi yang memadai akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi sehingga target pekerjaan akan tercapai cepat dan tepat.

Kemudian dilihat dari absensi yang dilakukan terhadap seorang karyawan menyatakan bahwa banyak karyawan lain yang terlambat, alpha, izin dan sakit.

Berikut tabel absensi karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Solok Selatan :

Tabel 1.1
Absensi Karyawan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Solok Selatan Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	50	40	5	-	3	2
Februari	50	44	4	-	1	1
Maret	50	46	3	-	-	1
April	50	48	1	-	1	-
Mei	50	43	5	-	1	1
Juni	50	40	7	1	1	1
Juli	50	42	6	-	1	1
Agustus	50	43	5	1	1	-
September	50	45	4	-	-	1
Oktober	50	47	2	-	1	-
November	50	48	1	-	-	1
Desember	50	45	3	-	1	1

Sumber :Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Solok Selatan

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu bulan Januari 40 orang, terlambat 5 orang, yang izin 3 orang dan sakit 2 orang, kemudian pada bulan Februari hadir tepat waktu 44 orang, terlambat 4 orang, izin 1 orang dan sakit 1 orang, lalu pada bulan Maret hadir tepat waktu 46 orang,terlambat 3 orang, dan sakit 1 orang, kemudian pada bulan April hadir tepat waktu 48 orang, terlambat 1 orang, dan izin 1 orang, pada bulan Mei hadir tepat waktu 43 orang, terlambat 5 orang, izin 1 orang, dan sakit 1 orang, pada bulan Juni hadir tepat waktu 40 orang, terlambat 7 orang, Alpha 1 orang, izin 1 orang, dan sakit 1 orang, bulan Juli hadir tepat waktu 42 orang, terlambat 6 orang, izin 1 orang, dan sakit 1 orang, bulan Agustus hadir tepat waktu 43 orang, terlambat 5

orang, alpha 1 orang, dan izin 1 orang, bulan September hadir tepat waktu 45 orang, terlambat 4 orang, dan sakit 1 orang, bulan Oktober hadir tepat waktu 47 orang, terlambat 2 orang, dan izin 1 orang, bulan November hadir tepat waktu 48 orang, terlambat 1 orang, dan sakit 1 orang, bulan Desember hadir tepat waktu 45 orang, terlambat 3 orang, izin 1 orang, dan sakit 1 orang.

Dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran tepat waktu karyawan cukup tinggi tetapi data karyawan yang terlambat selalu berfluktuasi yang cenderung meningkat dari bulan Januari sampai Desember. Walaupun alasan keterlambatan tersebut berbeda-beda. Hal ini disebabkan karena Budaya Organisasi yang kurang optimal dilakukan pada karyawan, ditambah lagi masih rendahnya kompensasi yang diberikan oleh instansi kepada karyawan yang mengakibatkan karyawan kurang bersemangat dalam menjalani kegiatan organisasi, sehingga kepuasan kerja karyawan belum tercapai. Hal ini menyebabkan Loyalitas Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Solok Selatan masih rendah.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul” **Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Solok Selatan**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Loyalitas karyawan masih rendah akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Solok Selatan.

2. Budaya Organisasi yang kurang optimal yang mengakibatkan karyawan kurang bersemangat dalam menjalani kegiatan organisasi, sehingga kepuasan kerja karyawan belum tercapai.
3. Kurangnya kerja sama dalam organisasi yang menyebabkan hasil kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Solok Selatan kurang maksimal, karena tidak terdapatnya pertukaran ide dalam menyelesaikan suatu tugas.
4. Banyaknya penurunan kehadiran yang menunjukkan bahwa loyalitas karyawan mengalami penurunan sehingga mengakibatkan pada kinerja organisasi yang semakin menurun pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Solok Selatan.
5. Kompensasi Kerja yang diharapkan karyawan belum tercapai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Solok Selatan.
6. Motivasi yang diberikan terhadap karyawan masih kurang akan berdampak pada kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Solok Selatan.
7. Masih rendahnya Kepuasan Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Solok Selatan.
8. Kurangnya komunikasi dan interaksi antar sesama karyawan maupun pimpinan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Solok Selatan.
9. Aturan-aturan yang ada belum dapat diterapkan dengan baik pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Solok Selatan.

1.3 Batasan Masalah

Untuk lebih terarahnya pembahasan dalam penelitian ini, penulis membatasi penelitian dengan Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) sebagai variabel bebas, Loyalitas Karyawan (Y) sebagai variabel terikat, serta kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Solok Selatan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Solok Selatan?
2. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Solok Selatan?
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Solok Selatan?
4. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Solok Selatan?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Solok Selatan?
6. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Solok Selatan?
7. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan dengan

Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Solok Selatan?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan, adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Solok Selatan.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Solok Selatan.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Solok Selatan.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Solok Selatan.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Solok Selatan.

6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Solok Selatan.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Solok Selatan.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan permasalahan penelitian tersebut, maka dapat diperoleh manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Solok Selatan.

2. Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Solok Selatan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Solok Selatan, khususnya mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

3. Bagi Akademis

Mampu memberikan referensi yang berguna bagi lingkungan kampus

Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Juga diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan yang bermanfaat.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan penelitian lebih lanjut terutama tentang Budaya Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Karyawan.