

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan, oleh sebab itu keberadaannya tidak akan bisa digantikan dengan apapun. Dalam mengelola sumber daya manusia penting dilakukan secara maksimal supaya tercapai keseimbangan antara keperluan dengan keinginan dan tuntutan perusahaan. Tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi tergantung dari kinerja pegawai di perusahaan tersebut. Dengan demikian, bisa dipastikan untuk tercapainya tujuan perusahaan ditunjang dengan dimilikinya sumber daya manusia yang memiliki kualitas sangat baik.

Salah satu bagian dari sumber daya manusia di perusahaan adalah pegawai. Pegawai adalah salah satu bagian terpenting untuk kelangsungan hidup organisasi. Kenyamanan yang dirasakan oleh tenaga kerja akan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini akan berimbas pada keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Di dalam suatu organisasi mengatur tenaga kerja adalah hal yang cukup sulit, karena setiap pegawai mempunyai latar belakang yang heterogen, yaitu akal budi, kemauan, status, dan perasaan yang berbeda – beda. Seorang atasan dalam memimpin para pegawainya harus bisa memberikan motivasi, pengarahan, bimbingan, pengendalian, keteladanan, dan bersikap jujur serta tegas, agar para pegawainya bisa bekerja sama dan bekerja efektif untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Tingkat keberhasilan pada setiap perusahaan dapat ditinjau dari beberapa aspek, misalnya aspek yang terpenting adalah dari bagian sumber daya manusia. SDM memiliki posisi sangat penting dalam perusahaan, artinya unsur manusia memiliki kontribusi yang berharga agar aktivitas yang dilakukan bisa mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Oleh sebab itulah keberadaan sumber daya manusia di perusahaan amat kuat. Agar memperoleh situasi yang menjadi baik diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia secara layak sehingga terbentuklah sumber daya manusia yang bermutu, loyal dan berprestasi. Pada hakikatnya manajemen SDM adalah suatu langkah pengintegrasian kepentingan pegawai dan sasaran perusahaan, agar pegawai bisa memenuhi keperluan nya seorang diri meskipun bertugas demi target perusahaan. Zaman sekarang ini pembedaan terhadap individu selalu memiliki kedudukan yang sangat perlu. Meskipun kita berada, atau sedang menuju dalam rakyat yang berorientasi kerja yang memandang kerja suatu hal mulia tanpa mengabaikan manusia yang melakukan pekerjaan tersebut.

Penilaian kinerja dalam sebuah instansi pemerintahan sekarang ini harus menggunakan Standar Kerja Pegawai (SKP) yang diatur dalam peraturan pemerintah Nomor 40 tahun 2011 dimana setiap aparatur sipil negara diwajibkan untuk menyusun program kerja dan penetapan sebuah target yang akan dicapai selama satu tahun. Penilaian ini adalah suatu rangkaian proses manajemen kinerja yang secara keseluruhannya dimulai dari penyusunan rencana SKP (Sasaran Kerja Pegawai), tolak ukur dalam penilaian ini meliputi berbagai aspek, yaitu aspek kuantitas, aspek kualitas, waktu, dan aspek biaya dari setiap kegiatan tugas

jabatan. Pelaksanaan penilaian SKP dilaksanakan dengan cara membandingkan antara capaian target dengan rencana yang telah disusun. Setiap penilaian dilakukan tahapan analisis terhadap apa yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan dan ini dijadikan sebagai umpan balik serta menyusun rekomendasi perbaikan dan menetapkan hasil penilaian. Sistem penilaian kinerja setiap ASN memiliki sifat terbuka, diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitas dan motivasi mereka dalam bekerja serta dapat menciptakan interaksi yang baik antara pejabat penilai dengan ASN yang dinilai dalam rangka objektivitas dari penilaian yang dilakukan dan juga mendapatkan kepuasan kerja setiap pegawai (Chairunisa & Jaenudin, 2015).

Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi sebagai salah satu instansi pemerintah yang sangat besar perannya sebagai pelaku tugas pemerintahan di Kota Bukittinggi. Untuk menunjang keberhasilan program-program yang telah ditetapkan oleh pemerintah, Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi telah membuat perencanaan program dan target program yang diharapkan. Program Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi antara lain adalah program pelayanan administrasi perkantoran, program dalam peningkatan sarana dan prasarana aparatur, program peningkatan disiplin aparatur, program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan, program pengembangan kinerja pengelolaan persampahan, program pengendalian dan pencemaran dan perusakan lingkungan, program peningkatan kualitas dan akses informasi sumber daya alam dan lingkungan hidup serta program pengelolaan ruang terbuka hijau. Berdasarkan program yang telah ditetapkan, Dinas

Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi berharap agar program yang telah ditetapkan dapat terealisasi dan memberikan dampak yang baik terhadap lingkungan hidup Kota Bukittinggi.

Di suatu kegiatan instansi atau pemerintahan dibutuhkan orang yang memiliki skill dan memiliki kinerja yang baik agar dapat menciptakan produktivitas kinerja yang bagus. Mangkunegara (2016) mengartikan kinerja bermakna sesuatu yang dihasilkan dalam bentuk kuantitas dan kualitas yang diraih seorang karyawan dalam menyelesaikan beban kerjanya sebagaimana responsibilitas yang dibebankan padanya. Berbagai metode dilakukan lembaga bisnis atau perusahaan demi meningkatkan kinerja karyawannya, salah satunya melalui budaya organisasi yang baik.

Wardiah (2016) memaparkan bahwa pada hakikatnya, budaya organisasi adalah seperangkat nilai fundamental yang melandasi tindakan, perilaku, dan sikap setiap anggota organisasi atau lembaga. Selain dengan membangun kultur organisasi, peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan adanya kompensasi.

Hasibuan (2017) mendefinisikan bahwa yang dimaksud kompensasi ialah segala pemasukan atau penghasilan berupa finansial dan barang, baik langsung maupun tak langsung, yang dihadiahkan pada pegawai sebagai imbal balik atas kontribusi atau prestasi yang ditorehkan untuk perusahaan. Kompensasi diharapkan mampu berperan untuk memotivasi pegawai dalam pekerjaannya.

Winardi (2016) mengartikan motivasi sebagai suatu sumber daya potensial dalam internal diri setiap orang yang berpotensi untuk dilatih perkembangannya

oleh sumber daya eksternal yang umumnya berupa dorongan bersifat finansial maupun non finansial dan mampu mempengaruhi kinerja secara negatif maupun positif.

Apabila dilihat dalam 3 tahun terakhir, sasaran kinerja pegawai (SKP) sudah terealisasi melebihi target yang ditetapkan. Kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi tercermin dalam pencapaian sasaran-sasaran dari indikator kinerja. Adapun capaian kinerja dari Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi pada tahun 2019 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Capaian Kinerja Utama Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi
Tahun 2019

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatkan pengelolaan persampahan	Persentase sampah Terkelola	95%	99,86%	105,11%
2	Terwujudnya penurunan beban pencemaran lingkungan	Indeks Kualitas Udara (IKU)	81	87,89	107,18%
		Indeks Kualitas Air (IKA)	50,55	51,38	101,64%
3	Terpenuhinya RTH Kota	Cakupan RTH yang terkelola	78,48%	78,48%	100%

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi memiliki 3 sasaran dan 4 indikator kinerja. Sasaran yang pertama yaitu Meningkatkan pengelolaan persampahan dengan indikator Sampah terkelola dengan target 95% yang merupakan indikator kinerja utama, realisasi

capaian 99,86% dengan persentase capaian 105,11% sehingga pencapaian akuntabilitas kinerja dinyatakan sangat baik. Sasaran yang kedua Terwujudnya penurunan beban pencemaran lingkungan dengan dua indikator Indeks Kualitas Udara (IKU) dengan target 81, realisasi capaian 87,89 dengan persentase 107,18%. Dan untuk indikator Indeks Kualitas Air (IKA) dengan target 50,55, realisasi capaian 51,38 dengan persentase 101,64% sehingga pencapaian akuntabilitas kinerja dinyatakan sangat baik. Sasaran yang ketiga Meningkatkan pengelolaan RTH publik dengan indikator Cakupan RTH yang terkelola dengan target 78,48% yang merupakan indikator kinerja utama, realisasi capaian 178,48% dengan persentase capaian sebesar 100% sehingga pencapaian akuntabilitas kinerja dinyatakan sangat baik.

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah instansi diantaranya budaya organisasi, kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, kompetensi yang dimiliki dan disiplin kerja pegawai dalam menjalankan aktivitasnya selama berada dalam sebuah instansi terutama Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi.

Dalam penelitian ini, diperkuat dengan penelitian sebelumnya mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian pertama oleh Hadju & Adam (2019), pada penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi yang mengarah pada pekerjaan dan berorientasi pada hubungan berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara simultan atau parsial. Kedua, oleh Zahriyah (2015), bahwa budaya organisasi yang meliputi empat komponen

norma, nilai dominan, aturan, dan iklim organisasi, masing-masing indikator memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Prasetyo (2016), mengatakan motivasi adalah proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Perilaku hakikatnya merupakan orientasi pada satu tujuan. Dengan kata lain, perilaku seseorang dirancang untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan proses interaksi dari beberapa unsur. Dengan demikian, motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2016), menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Demikian juga penelitian oleh Sedarmayanti (2016), yang menyatakan motivasi terdiri dari tiga jenis yaitu pendorong utama, semi pendorong utama dan pendorong non material dengan demikian dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan bagi pegawai itu sendiri.

Hasibuan (2017) berpendapat kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Merujuk pada hasil penelitian Aisyah (2019), yaitu adanya pengaruh kompensasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan temuan dari beberapa peneliti terdahulu, maka dari itu penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh dari beberapa faktor terhadap kinerja dan selanjutnya akan penulis bahas dalam sebuah penelitian

yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat ditemukan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih terdapat pegawai yang tidak menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan
2. Masih kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan
3. Masih kurangnya disiplin pegawai
4. Masih adanya karyawan yang tidak memanfaatkan waktu kerja dengan efektif dan efisien
5. Suasana tidak begitu tenang
6. Masih ada pegawai yang belum menerapkan budaya organisasi yang telah ditetapkan
7. Terjadinya persaingan kerja yang tidak sehat antar sesama pegawai
8. Masih adanya pegawai yang pulang di jam kerja
9. Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, sehingga menguras tenaga dan pikiran
10. Tempat kerja staf tidak memiliki ruang dan sekat khusus, sehingga dalam bekerja tidak semua pegawai merasa nyaman

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini, maka penulis akan membatasi masalah ini dengan budaya organisasi (X1) dan kompensasi (X2) sebagai variabel bebas, kemudian kinerja (Y) sebagai variabel terikat dan motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian dalam latar belakang diatas, masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi?
2. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi?
3. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi?
4. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi?
5. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi?
6. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi?
7. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis tentang:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi
7. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya tentang Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada dunia kerja yang sesungguhnya, serta dapat membandingkan teori-teori yang di dapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam instansi pemerintahan.

2. Bagi Instansi Pemerintahan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan dalam pengelolaan serta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek sumber daya manusia secara lebih baik dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan

3. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah yang sama