

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan, oleh sebab itu keberadaannya tidak akan tergantikan 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 karyawan di perusahaan tersebut. Dengan demikian, bisa dipastikan untuk tercapainya tujuan perusahaan ditunjang dengan dimilikinya sumber daya manusia yang memiliki kualitas sangat baik.

Tingkat keberhasilan pada setiap perusahaan dapat ditinjau dari beberapa aspek, misalnya aspek terpenting ialah 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. Pada hakikatnya manajemen SDM ialah suatu langkah pengintegrasian kepentingan karyawan dan sasaran perusahaan, agar karyawan bisa memenuhi keperluannya seorang diri meskipun bertugas demi target perusahaan.

Program BPKP Kota Padang merupakan penjabaran dari kebijakan sesuai dengan visi dan misi BPKP yang rumusannya mencerminkan tugas dan fungsi

BPKP yang berisikan Kegiatan untuk mencapai hasil pengawasan dengan indikator kinerja yang terukur.

Di suatu kegiatan pada perusahaan dibutuhkan orang yang bisa menciptakan lingkungan kerja dan komitmen organisasi agar tercapainya kepuasan kerja yang bagus. **Aruan and Fakhri (2015)** berpendapat lingkungan kerja menciptakan kenyamanan tinggi bagi karyawan. Jadi kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap keseriusan karyawan dalam bekerja sehingga mendorong karyawan untuk bisa bekerja lebih baik karena dukungan lingkungan. Berlandaskan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa perlu bagi perusahaan untuk menciptakan kenyamanan karyawan, salah satunya memperhatikan kondisi tempat kerja, peralatan, dan keamanan apakah sudah sesuai dengan prosedur perusahaan. Di bawah ini terdapat absensi pegawai pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan kota Padang bulan Januari-September 2020 sebagai berikut :

Tabel 1.1

Data Absensi Pegawai bulan Januari-September 2020

No	Bulan	Jumlah pegawai	S	I	C	Dinas diluar	Jumlah ketidakhadiran	Jumlah pegawai hadir
1	Januari	50	4	6	-	2	10	40
2	Februari	50	4	4	2	3	11	39
3	Maret	50	5	3	1	2	9	41
4	April	50	5	2	1	2	8	42

5	Mei	50	7	5	-	3	13	37
6	Juni	50	3	3	3	1	9	41
7	Juli	50	3	3	4	2	10	40
8	Agustus	50	1	1	1	1	3	47
9	September	50	6	5	2	1	13	37

Sumber: absensi Badan Pengawasan Keuangan dan pembangunan.

Dari Tabel 1.1 dapat dikatakan bahwa dalam bulan Januari sampai September 2020 daftar kehadiran pegawai pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan kota Padang selalu berfluktuasi. Dimana kinerja pegawai sangat rendah terlihat kehadiran pegawai belum mencapai 100%, walaupun dengan alasan yang berbeda-beda. Hal ini tentu akan berdampak pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan peran dan tugasnya.

Dari segi disiplin waktu masih ditemukannya pegawai yang kurang memanfaatkan waktu dengan baik, dimana hal ini terlihat masih adanya pegawai kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) kota padang yang datang terlambat dan hadir lewat dari waktu yang ditetapkannya. Misalnya BPKP kota padang yang mana seharusnya jam masuk kantor pukul 08.00 WIB tetapi datang melebihi jam masuk kerja tersebut, hal ini berdampak pada kurangnya rasa bertanggung jawab pegawai dalam menjalankan peran serta tugasnya dalam organisasi.

Dalam penelitian, diperkuat dengan penelitian sebelumnya mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. Penelitian pertama, oleh **Priyandini, Nurweni, and Hartati (2020)**, pada penelitian ini

menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa dari pekerjaan yang telah dilakukan. Kedua, oleh **Octaviani, n.d.(2018)** bahwa Kompensasi dikaitkan dengan nilai relative pekerjaan atau pekerjaan yang sejenis memperoleh pembayaran yang sama.

Tabel 1.2

Pencapaian Kinerja Tujuan dan Sasaran tahun 2020

No	Tujuan dan Sasaran	Indikator kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1.	Perbaikan pengelolaan program prioritas nasional dan pengelolaan keuangan Negara/korporasi	Perbaikan tata kelola, manajemen risiko.	75%	77,89%	99,08%
		Persentase tindak lanjut rekomendasi tata kelola, manajemen risiko.	80%	83,75%	104,49%
2	Meningkatkan efektifitas hasil pengawasan keinvestigasian	Persentase hasil pengawasan keintigasian yang dimanfaatkan	70%	71,55%	90,84%
		Persentase hasil pengawasan keinvestigasian yang dimanfaatkan oleh APH	80%	83,75%	104,69%
		Persentase hasil audit penyesuaian harga yang dimanfaatkan.	76%	69,04%	90,84%
3	Meningkatkan penyelesaian hambatan pelaksanaan pembangunan	Persentase penyelesaian hambatan kelancaran pembangunan.	70%	77,89%	99,08%

	nasional				
4	Meningkatnya kualitas pelayanan dukungan teknis dalam pengawasan BPKP.	Persepsi kepuasan layanan kesesmaan.	70%	77,89%	99,08%
5	Meningkatkan kepedulian K/L/P/K dan masyarakat terhadap korupsi	Persentase komunitas pembelajar anti korupsi (KPAK) yang mengimplementasikan sistem pengaduan masyarakat.	70%	77,89%	99,08%
6	Meningkatnya kapabilitas pengawasan intern pemda	Kapabilitas APIP Pemerintah kabupaten /kota	90,84 %	100%	110,08%
		Kapabilitas APIP Pemerintah Provinsi	76%	69,04%	90,84%

Sumber : Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Kota Padang.

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, dapat dilihat bahwa BPKP Kota Padang memiliki 10 indikator. Berdasarkan table diatas, target dan realisasi kinerja tahun 2020 ada yang tidak mencapai target, mencapai target, dan bahkan melebihi target.

Untuk indikator kinerja satu yaitu perbaikan pengelolaan tata kelola, manajemen risiko dengan target 75%, realisasi sebesar 77,89%, dan capaian sebesar 99,08%. Untuk indikator kedua yaitu persentase titik lanjut rekomendasi tata kelola, manajemen risiko dengan target 80%, realisasi sebesar 83,75%, capaian sebesar 104,495. Indikator ketiga yaitu persentase hasil pengawasan keintigasian yang dimanfaatkan dengan target 70%, raelisasi sebesar 71,55%,

capaian sebesar 90,84%. Indikator ke empat yaitu persentase hasil pengawasan keinvestigasian yang dimanfaatkan oleh APH dengan target 80%, raealisasi sebesar 83,75%, capaian sebesar 104,69%. Indikator ke lima yaitu persentase hasil audit penyesuaian harga yang dimanfaatkan dengan target 76%, realisasi sebesar 69,04%, capaian sebesar 90,84%. Indikator ke enam yaitu persentase penyelesaian hambatan kelancaran pembangunan dengan target 70%, realisasi sebesar 77,89%, capaian sebesar 99,08%. Indikator ke Tujuh yaitu persepsi kepuasan layanan kesesmaan dengan target 70%, realisasi sebesar 77,89%, capaian sebesar 99,08%. Indikator ke Delapan yaitu persentase komunitas pembelajar anti korupsi (KPAK) yang mengimplementasikan sistem pengaduan masyarakat dengan target 70%, realisasi sebesar 77,89%, capaian sebesar 99,08%. Indikator ke Sembilan yaitu kapabilitas APIP pemerintah kabupaten/kota dengan target 90,84%, realisasi sebesar 100%, capaian sebesar 110,08%. Indikator ke sepuluh yaitu kapabilitas APIP pemerintah/provinsi dengan target 76%, realisasi sebesar 69,04%, capaian sebesar 90,84%.

Dalam penelitian ini, diperkuat dengan penelitian sebelumnya mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian pertama, oleh **Alfian and Afrial (2020)** bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana seseorang memandang pekerjaan mereka. Permasalahan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah Lingkungan kerja. Penelitian kedua, oleh **Indrawati (2013)** Lingkungan kerja sebagai sesuatu keadaan atau kondisi yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan

kerja yang sehat dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan. Kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja berpengaruh terhadap keseriusan karyawan dalam bekerja agar dapat mendorong karyawan untuk bisa bekerja lebih baik, sehingga semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila pekerjaan dilaksanakan dengan senang dan nyaman maka dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dapat memberikan hal yang lebih untuk mencapai perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Listianto (2020) menyatakan bahwa **komitmen organisasi** merupakan keinginan yang kuat yang dimiliki seorang karyawan untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu. Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah agar karyawan dapat menggunakan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mendapatkan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) di Kota Padang sebagian sudah mengerti tentang komitmen organisasi itu sendiri, sehingga banyak karyawan yang peduli dengan lingkungan sekitar, serta aktif menyampaikan pendapat saat ada rapat. Hal ini yang dilakukan karyawan apabila karyawan yang mengalami kesulitan, maka karyawan lain yang membantu rekan kerjanya ini merupakan salah satu kerja tim dengan tujuan agar organisasi itu sendiri bisa berjalan, tanpa perlu memanding-bandingkan kemampuan satu dengan yang lain.

Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan belum optimal, disinyalir disebabkan oleh kompensasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi.

Berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Kompensasi, Lingkungan kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Di Kota Padang**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Belum optimalnya kinerja karyawan yang dicapai oleh BPKP Sumatera Barat.
2. Masih belum maksimalnya Kompensasi terhadap kepuasan kerja dalam menjalankan pekerjaan secara baik di BPKP kota Padang
3. Masih banyaknya karyawan yang belum memperoleh kepuasan kerja yang diinginkan.
4. Masih kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan.
5. Terjadinya persaingan kerja yang tidak sehat antar sesama karyawan.
6. Banyaknya karyawan yang masih belum memperoleh Komitmen Organisasi dengan baik sesuai dengan aturan yang ada.
7. Banyaknya karyawan yang masih belum memperoleh Kepuasan kerja yang diinginkan.

8. Rendahnya pemahaman karyawan dengan Lingkungan kerja di BPKP kota Padang.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian dan fenomena di atas, maka penelitian ini membatasi dalam hal yang hanya menyangkut kepada Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

1.4 Perumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada *Badan pengawasan keuangan dan pembangunan (BPKP) kota padang* tahun 2015-2020?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada *Badan pengawasan keuangan dan pembangunan (BPKP) kota padang* tahun 2015-2020?
3. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada *Badan pengawasan keuangan dan pembangunan (BPKP) kota padang* tahun 2015-2020?
4. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap OCB pada *Badan pengawasan keuangan dan pembangunan (BPKP) kota padang* tahun 2015-2020?

5. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap OCB pada *Badan pengawasan keuangan dan pembangunan (BPKP) kota padang tahun 2015-2020?*
6. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB pada *Badan pengawasan keuangan dan pembangunan (BPKP) kota padang tahun 2015-2020?*
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB pada *Badan pengawasan keuangan dan pembangunan (BPKP) kota padang tahun 2015-2020?*
8. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap OCB melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada *Badan pengawasan keuangan dan pembangunan (BPKP) kota padang tahun 2015-2020?*
9. Bagaimana Pengaruh Lingkungan kerja terhadap OCB melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada *Badan pengawasan keuangan dan pembangunan (BPKP) kota padang tahun 2015-2020?*
10. Bagaimana pengaruh Komitmen organisasi terhadap OCB melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada *Badan pengawasan keuangan dan pembangunan (BPKP) kota padang tahun 2015-2020?*

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis tentang :

1. Untuk mengetahui dan menguji Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada *Badan pengawasan keuangan dan pembangunan (BPKP) kota padang* tahun 2015-2020?
2. Untuk mengetahui dan menguji apakah pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada *Badan pengawasan keuangan dan pembangunan (BPKP) kota padang* tahun 2015-2020?
3. Untuk mengetahui dan menguji apakah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada *Badan pengawasan keuangan dan pembangunan (BPKP) kota padang* tahun 2015-2020?
4. Untuk mengetahui dan menguji apakah pengaruh Kompensasi terhadap OCB pada *Badan pengawasan keuangan dan pembangunan (BPKP) kota padang* tahun 2015-2020?
5. Untuk mengetahui dan menguji apakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap OCB pada *Badan pengawasan keuangan dan pembangunan (BPKP) kota padang* tahun 2015-2020?
6. Untuk mengetahui dan menguji apakah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB pada *Badan pengawasan keuangan dan pembangunan (BPKP) kota padang* tahun 2015-2020?
7. Untuk mengetahui dan menguji apakah pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB pada *Badan pengawasan keuangan dan pembangunan (BPKP) kota padang* tahun 2015-2020?

8. Untuk mengetahui dan menguji apakah pengaruh Kompensasi terhadap OCB melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada *Badan pengawasan keuangan dan pembangunan (BPKP)* kota padang tahun 2015-2020?
9. Untuk mengetahui dan menguji apakah Pengaruh Lingkungan kerja terhadap OCB melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada *Badan pengawasan keuangan dan pembangunan (BPKP)* kota padang tahun 2015-2020?
10. Untuk mengetahui dan menguji apakah pengaruh Komitmen organisasi terhadap OCB melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada *Badan pengawasan keuangan dan pembangunan (BPKP)* kota padang tahun 2015-2020?

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari 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 Kompensasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan 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 pemerintah.

2. Manfaat secara Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pemahaman mengenai Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervenning Pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Padang, serta dapat menjadi sumbangan bagi pengembangan ilmu dan literatur yang berguna dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam penelitian lebih lanjut.

3. Manfaat secara Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi kalangan praktisi yaitu pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan akan memberikan dampak positif pada sebuah perusahaan Dapat memacu karyawan untuk berprestasi dan bekerja lebih giat lagi. Perusahaan mendapat karyawan yang berkualitas baik.

4. Bagi peneliti selanjutnya

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