

BAB 1

PENDAULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Peranan sumber daya manusia (SDM) memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya pegawai yang bekerja secara baik, maka diharapkan hasil kerja yang baik juga tercapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sumatera Barat yang beralamat di Jl. Bypass KM.14 Aia pacah, Sungai Sapih, Kec. Kuranji, kota Padang, Sumatera Barat 25177, Koto Tangah, Kota Padang, Sumatera Barat. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sumatera Barat adalah lembaga pemerintah nonkementerian Indonesia yang melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengawasan keuangan dan pembangunan yang berupa Audit, Konsultasi, Asistensi, Evaluasi, Pemberantasan KKN serta pendidikan dan pelatihan pengawasan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hasil pengawasan keuangan dan pembangunan dilaporkan kepada presiden selaku kepala pemerintahan

sebagai bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan-kebijakan dalam menjalankan pemerintahan dan memenuhi kewajiban akuntabilitasnya. Hasil pengawasan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sumatera Barat juga diperlukan oleh para penyelenggaraan pemerintahan lainnya termasuk pemerintah provinsi dan kabupaten/kota dalam mencapai dan peningkatan kinerja instansi yang dipimpinnya.

Penulis mengamati dan mengemukakan fenomena di Kantor (BPKP) Perwakilan Provinsi Sumatera Barat Perwakilan Provinsi Sumatera Barat Padang beberapa pegawai yang belum bisa bersikap sukarela, kurang menaati aturan perusahaan, kurangnya saling menolong antar rekan kerja, dan kurangnya peran ekstra pegawai membuat kinerja di Kantor (BPKP) Perwakilan Provinsi Sumatera Barat belum memuaskan. Perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* dapat menjadi salah satu faktor yang perlu perhatian dari perusahaan, kalau pegawai telah memiliki perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* pegawai tersebut akan bekerja semaksimal mungkin untuk perusahaan.

Tugas pokok di kantor melaksanakan pengawasan dan pembangunan serta menyelenggarakan akuntabilitas di daerah sesuai dengan peraturan perundang-undang. Sesuai dengan Pasal 2 dan 3 peraturan presiden republic Indonesia Nomor 192 Tahun 2014 tentang Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sumatera Barat. (BPKP) Perwakilan Provinsi Sumatera Barat mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang pengawasan keuangan Negara atau daerah dan pembangunan nasional.

Berikut ini adalah Tabel yang menunjukkan Rekapitulasi Tingkat Absensi Pegawai Pada Kantor Bpkp Perwakilan Provinsi Sumatera Barat Pada Periode Januari-Desember 2020.

Tabel 1.1
Data absensi bulan Januari-Desember periode 2020

No	Bulan	Jumlah Pegawai	S	I	C	Dinas Luar	Jumlah Ketidak hadir	Jumlah pegawai hadir
1	Januari	40	3	4	-	2	7	33
2	Februari	40	1	1	2	2	4	36
3	Maret	40	2	-	1	2	3	37
4	April	40	-	-	1	-	1	39
5	Mei	40	5	4	-	3	9	31
6	Juni	40	3	1	2	2	6	34
7	Juli	40	2	3	1	1	6	34
8	Agustus	40	3	1	1	2	5	35
9	September	40	2	5	1	-	8	32
10	Oktober	40	3	2	-	1	5	35
11	November	40	2	3	2	2	7	33
12	Desember	40	4	3	2	-	9	31

Sumber : Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan

Dari tabel 1.1 dapat dikatakan atau disimpulkan bahwa dalam masa periode 2020 daftar kehadiran pegawai pada kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sumatera Barat selalu berubah-ubah. Dari data rekapitulasi absensi terlihat jumlah karyawan yang tidak hadir karena alasan sakit tetapi tidak dilengkapi dengan surat keterangan dokter sebanyak 3-5 orang setiap bulannya dibandingkan dengan karyawan yang menyertakan surat keterangan dokter dengan rata-rata 2-5 orang setiap bulannya. Dimana kedisiplinan pegawai belum mencapai 100%. Hal ini tentu berdampak pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan peran dan tugasnya. Ini juga dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja dan menunjukkan

bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan.

Jadi indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, tingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari absensi kehadiran karyawan dalam bekerja. Kedisiplinan karyawan sangat penting bagi perusahaan, sehingga pimpinan perlu memperhatikan karyawan agar dapat meminimalisir ketidakhadiran karyawan. Kondisi ini dapat menghambat pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan termasuk upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1.2
Pencapaian Program 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 keinvestigasi an	Persentase hasil pengawasan keintigasian yang dimanfaatkan	70%	71,55%	90,84%
		Persentase hasil pengawasan keinvestigasi an yang dimanfaatkan	80%		
		Persentase hasil audit penyesuaian harga yang dimanfaatkan.	76%	83,75%	104,69%

				69,04%	90,84%
3	Meningkatkan penyelesaian hambatan pelaksanaan pembangunan nasional	Persentase penyelesaian hambatan kelancaran pembangunan.	70%	77,89%	99,08%
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 table 1.2 diatas, dapat dilihat bahwa BPKP Kota Padang memiliki 10 indikator. Berdasarkan tabel 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 s ebesar 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 yang dilakukan oleh (**Mahri et al., 2021**) judul penelitiannya “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat Di Bandung”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi. Hasil penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi.

Menurut (**Anwar, 2021**) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku karyawan yang berkontribusi melebihi dari tuntutan pekerjaannya, sedangkan kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* penting untuk keberhasilan dan kelangsungan perusahaan, sehingga *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* perlu dimunculkan dan ditingkatkan dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* juga perilaku individu yang bersifat bebas dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, serta secara keseluruhan mendorong efektivitas fungsi organisasi.

Menurut (**Muayanah, 2016**) Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa dari pekerjaan yang telah dilakukan. Dalam bekerja setiap karyawan rela untuk menguras tenaga, waktu dan pikiran

dengan berharap agar mendapatkan imbalan. Dilihat dari tujuan pemberian kompensasi memiliki dua kepentingan yaitu kepentingan untuk karyawan dan kepentingan untuk perusahaan.

Menurut (**Nabawi, 2019**) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan.

Menurut (**Darmawati, 2018**) Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya. Pandangan tersebut dapat disederhanakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu dan merupakan umpan balik terhadap pekerjaannya.

Dari pembahasan singkat diatas mengenai kualitas pelayanan yang akan berdampak pada kepuasan masyarakat sebagai penerima layanan Maka dari itu penulis bermaksud untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sumatera Barat”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, identifikasi masalah yang dikemukakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Belum maksimalnya kompensasi terhadap kepuasan kerja dalam menjalankan pekerjaan secara benar.
2. Kurangnya komitmen dalam bekerja sehingga timbulnya ketidakpuasan dalam bekerja.
3. Kurangnya komunikasi antar pegawai dengan atasan.
4. Terjadinya persaingan kerja yang tidak sehat antara satu karyawan dengan karyawan lainnya.
5. Rendahnya pemahaman karyawan terhadap lingkungan kerja.
6. Masih belum optimalnya lingkungan kerja sehingga terjadi ketidakpuasan dalam bekerja.
7. Masih banyak pegawai yang mengundur-undur waktu untuk bekerja.
8. Kurangnya kerja sama antar pegawai di kantor.
9. Adanya pegawai yang lebih mementingkan kompensasi di bandingkan kinerjanya.
10. Terdapat beberapa pegawai yang tidak masuk kerja tanpa izin dari kantor.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian dan fenomena di atas, maka penelitian ini membatasi dalam hal yang hanya menyangkut kepada Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dengan

Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (Bpkp) Perwakilan Provinsi Sumatera Barat.

1.4 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, rumusan masalah yang dapat dikemukakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sumatera Barat periode 2020 ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sumatera Barat periode 2020 ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sumatera Barat periode 2020 ?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sumatera Barat periode 2020 ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sumatera Barat periode 2020 ?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* melalui Kepuasan Kerja pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sumatera Barat periode 2020 ?

7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* melalui Kepuasan Kerja pada kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sumatera Barat periode 2020 ?

1.5 Tujuan Penelitian

Dengan mempertimbangkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat tahun 2020.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat tahun 2020.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat tahun 2020.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat tahun 2020.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat tahun 2020.
6. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* melalui Kepuasan Kerja pada kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat 2020.

7. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* melalui Kepuasan Kerja pada kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat 2020.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk mendapatkan pengetahuan atau pengalaman dalam melakukan penelitian, baik secara teori maupun praktik serta menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh.

2. Bagi Perusahaan

Bagi Kantor Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan, evaluasi dan masukan untuk peningkatan Kantor Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (Bpkp) Perwakilan Provinsi Sumatera Barat.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber referensi atau bahan dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan dan riset terutama dalam konteks peningkatan sumber daya manusia.