

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Lembaga pendidikan memiliki peran yang penting dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, berkompeten dan mampu bersaing. Semakin ketatnya persaingan dalam dunia pendidikan menuntut perguruan tinggi menjaga kualitas dalam meningkatkan keunggulannya agar mampu bersaing dengan perguruan tinggi lainnya. Semua perguruan tinggi dituntut dapat menghasilkan sumber daya yang berkualitas dengan cara meningkatkan mutu layanan dalam menjamin mutu lulusannya. Dalam rangka menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan maka produktivitas kerja pegawai menjadi salah satu kunci utama dalam menjawab permasalahan tersebut. Kinerja pegawai adalah efek logis seorang pegawai yang didorong oleh faktor - faktor baik internal maupun eksternal.

Hal-hal dari sifat pegawai ialah kompetensi, skill, sikap, kematangan, komitmen, integritas, kesadaran, motivasi dan lain - lainnya. Sedangkan faktor eksternal yang dihubungkan dengan lingkungan seperti suasana kerja, kesulitan tugas, kepemimpinan, insentif dan lain - lain. Kedua faktor tersebut yang menentukan kinerja pegawai. Apabila kinerja pegawai meningkat maka pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja

organisasi. Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervisi, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan. Menurut **(Susilo et al., n.d. 2017)** kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan pegawai yang sangat subyektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multificated* (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Menurut **(Muhamad Ali Harto & Aziz Fathoni, 2015)** Kepuasan kerja merupakan “perasaan seseorang terhadap pekerjaan” ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor–faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja. Salah satu variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya organisasi. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya dengan mewujudkan kepuasan kerja karyawan melalui budaya organisasi yang sesuai dengan harapan karyawan.

Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain.

Menurut **(Krisnaldy, Pasaribu, & Senen, 2019)** Budaya organisasi merupakan aspek penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Karena dengan budaya organisasi nilai-nilai dan norma-norma dibentuk untuk menciptakan suasana yang dinamis bagi perusahaan terutama bagi sesama karyawan. Menurut **(Sahidin, 2018)** Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Satu indikator dalam menciptakan budaya organisasi yang baik adalah menciptakan rasa aman dan nyaman dengan pekerjaan. Pada Dinas Pendidikan Kota Padang karyawan kurang nyaman dalam bekerja yang disebabkan oleh konflik yang terjadi antar pegawai masih tinggi dan membuat pegawai tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan menyebabkan kepuasan kerja seseorang dan komitmen organisasi akan semakin menurun. Selain itu kurangnya persepsi karyawan terhadap budaya organisasi sehingga karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya.

Selain budaya organisasi variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi/perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung. Kompensasi dalam bentuk uang, artinya pekerja tersebut dibayar sejumlah uang kartal atas pekerjaannya. Sedangkan kompensasi dalam bentuk barang, artinya pekerja tersebut dibayar dengan barang tertentu atas jasanya. Menurut **(Potale & Uhing, 2015)** Kompensasi adalah semua pendapatan

yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut **(Astarina, 2018)** Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan. Sedangkan menurut **(Bagus & Astika, 2015)** kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diterima pengelola anggaran dalam bentuk finansial dan non finansial.

Kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai balas jasa semata, namun lebih dari itu, kompensasi dapat memotivasi karyawan agar tetap berada dalam organisasi dan dapat diajak bersama-sama bertanggung jawab terhadap jalannya organisasi. Pada Dinas Pendidikan Kota Padang karyawan kurang puas terhadap pekerjaannya karena kurangnya kompensasi yang diberikan sehingga semangat kerja karyawan menurun. Selain itu pemberian kompensasi yang tidak tepat waktu sehingga karyawan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya.

Selain kompensasi semangat kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut **(Utamajaya & Sriathi, 2015)** Semangat kerja adalah perasaan seorang individu terhadap pekerjaan dan organisasinya. Jika semangat kerja rendah, kemungkinan partisipasi hanya akan terbatas pada apa yang diperintahkan. Sebaliknya, adanya semangat tinggi mencerminkan bahwa individu akan berpartisipasi dengan antusias dengan penuh komitmen. Semangat kerja karyawan ditunjukkan melalui pola kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan dengan semangat kerja tinggi akan bertanggung

jawab pada pekerjaannya, serta mampu mengatasi kesulitan mengenai tugasnya. Menurut **(Fahmi, 2017)** semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan menurut **(Handika & Netra, 2016)** semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat, sehingga demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat lebih baik. Dengan demikian, semangat kerja yang tinggi akan memberikan rangsangan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga aktivitas dalam perusahaan akan berjalan dengan lancar untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada Dinas Pendidikan Kota Padang Karyawan kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Karena Kurangnya fasilitas kerja yang digunakan dalam melaksanakan tugas yang diberikan serta kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan sehingga semangat kerja karyawan menurun.

Kurangnya persepsi karyawan terhadap budaya organisasi dan pemberian kompensasi yang tidak tepat waktu serta kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan sehingga karyawan merasa tidak puas dan tidak bersemangat dalam bekerja sehingga akan membuat kinerja karyawan menurun dan menyebabkan karyawan merasa tidak puas atas pekerjaannya. Dibawah ini terdapat laporan kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Padang Tahun 2019 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Laporan Kinerja Pegawai
Dinas Pendidikan Kota Padang
Tahun 2019

No	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi(%)
1	Kedisiplinan kehadiran	100	80
2	Kemampuan pengetahuan	100	70
3	Kerapian	100	80
4	Pengembangan karir	100	85
5	Kepercayaan diri	100	80
6	Sarana dan prasarana	100	75
7	Hubungan langsung	100	73
8	Kemampuan kerja	100	80
9	Peningkatan prestasi	100	78
10	Pengaruh gaji	100	80
11	Penetapan sanksi	100	80
12	Kepuasan dalam kerja	100	75
13	Komitmen dalam kerja	100	78

Sumber : Dinas Pendidikan Kota Padang 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat 13 indikator kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Padang. Target yang telah ditentukan sebelumnya yaitu 100% belum tereliasasikan dengan baik, dilihat dari persentasi pencapaian atas target yang telah ditentukan. Kedisiplinan kehadiran terealisasikan sebanyak 80%, kemampuan dan pengetahuan terealisasikan sebanyak 70%, kerapian terealisasikan sebanyak 80%, pengembangan karir terealisasikan sebanyak 85%, kepercayaan diri terealisasikan sebanyak 80%, Sarana dan prasarana terealiasasikan sebanyak 75%, hubungan langsung terealisasikan sebanyak 73%, kemampuan kerja terealisasikan sebanyak 80%, peningkatan prestasi terealiasikan sebanyak 78%, pengaruh gaji terealisasikan sebanyak 80%, penetapan sanksi terealisasikan sebanyak 80%, kepuasan dalam kerja terealisasikan sebanyak 75% dan komitmen dalam kerja baru terealisasikan

sebanyak 78%. Maka terlihat dari 13 indikator kinerja yang paling tinggi mencapai 85% dan yang paling rendah hanya mencapai 70%.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa pada Dinas Pendidikan Kota Padang banyak yang belum mencapai target. Hal ini terinduksinya kinerja karyawan yang belum optimal dan kurangnya persepsi karyawan terhadap budaya organisasi sehingga karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya. Rendahnya kompensasi yang diberikan pada karyawan sehingga semangat kerja karyawan menurun dan pemberian kompensasi yang tidak tepat waktu sehingga karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Kurangnya semangat kerja yang diberikan oleh atasan pada karyawan. Masih ada karyawan yang tidak mematuhi budaya organisasi yang telah ditetapkan dan juga kurangnya motivasi kerja pegawai untuk berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat menyebabkan kinerja pegawai kurang optimal dan menurun.

Berdasarkan uraian masalah yang ditemukan diatas, penulis berminat untuk membantu menyelesaikan masalah yang ada pada Dinas Pendidikan Kota Padang yaitu dengan mengaplikasikan bidang ilmu yang di dapat pada perkuliahan. Untuk mewujudkan apa yang dimaksud penulis, terlebih dahulu mempertimbangkan hal-hal kecil sekalipun dalam penyelesaian masalah. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Kota Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dari penelitian diatas,maka penulis mengidentifikasi beberapa pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Kurangnya persepsi karyawan terhadap budaya organisasi sehingga karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya.
2. Rendahnya kompensasi yang diberikan pada karyawan sehingga semangat kerja karyawan menurun.
3. Pemberian kompensasi yang tidak tepat waktu sehingga karyawan merasa tidak puas dalam bekerja.
4. Kurangnya semangat kerja yang diberikan oleh atasan pada karyawan.
5. Konflik yang terjadi antar pegawai masih tinggi dan membuat pegawai tidak nyaman dalam bekerja.
6. Kurangnya fasilitas kerja yang digunakan dalam melaksanakan tugas yang diberikan sehingga semangat kerja menurun.
7. Masih ada karyawan yang tidak mematuhi budaya organisasi yang telah ditetapkan.
8. Kinerja pegawai yang belum optimal sehingga karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya.
9. Kurangnya komunikasi antar pegawai dalam bekerja.
10. Kurangnya motivasi kerja pegawai untuk berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Kota Padang”**.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Padang ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Padang ?
3. Apakah budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Padang ?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja pada Dinas Pendidikan Kota Padang ?
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja pada Dinas Pendidikan Kota Padang ?
6. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Padang ?

7. Apakah budaya organisasi, kompensasi dan semangat kerja sebagai variabel intervening secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Padang ?
8. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan Kota Padang ?
9. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan Kota Padang ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh budaya organisasi terhadapkepuasan kerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Padang.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Padang.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh budaya organisasi dan Kompensasiterhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Padang.
4. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja pada Dinas Pendidikan Kota Padang.
5. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja pada Dinas Pendidikan Kota Padang.

6. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Padang.
7. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan semangat kerja sebagai variabel intervening secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Padang
8. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan Kota Padang.
9. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan Kota Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

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

b. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber referensi atau bahan dalam rangka pengembangan ilmu

pengetahuan dan riset terutama dalam konteks peningkatan sumber daya manusia.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya.