

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting karena merupakan penggerak utama dalam pengelolaan seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk mencapai visi, misi serta tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia yang profesional dan memiliki pendidikan tinggi untuk dapat memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya ialah dengan cara melakukan pengelolaan sumber daya yang baik sehingga komitmen organisasional karyawan akan meningkat dan karyawan dapat mewujudkan visi dan misi.

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh seluruh anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi- organisasi lain. Penerapan budaya organisasi yang kondusif dan menyenangkan dapat menjadi kekuatan yang mampu mengarahkan perilaku karyawan pada pencapaian tujuan organisasi melalui kinerja yang diberikan (Donny & Tri, 2017). Budaya organisasi yang kuat berguna untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap karyawan di awal karirnya perlu memahami budaya organisasi dan bagaimana budaya itu diterapkan di dalam perusahaan (Paramita, Lumbanraja, & Absah, 2018).

Tanpa adanya budaya organisasi jalannya roda perusahaan tidak memiliki pedoman atau acuan dalam bertindak dan memecahkan masalah. Dengan adanya budaya organisasi perusahaan mencerminkan nilai dan norma penentu arah organisasi untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Budaya organisasi menurut Wibowo (2013:17) bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang. Bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma

Selain Budaya organisasi yang mempengaruhi kepuasan karyawan, pemberian kompensasi juga mempengaruhi kepuasan karyawan. Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Faktor lain yang memengaruhi kinerja seorang karyawan adalah pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan hubungan timbal balik antara organisasi dengan karyawan. Menurut Hasibuan dalam jurnal (Rizal & Surya, 2018) menyatakan bahwa kompensasi sebagai semua pendapatan dalam bentuk uang, barang, baik yang diterima secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan sebagai imbalan atas layanan yang diberikan oleh perusahaan. Pihak manajemen perlu memberikan kompensasi sebagai penunjang peningkatan kinerja karyawan, karena dengan adanya kompensasi dalam sebuah instansi perusahaan karyawan menjadi lebih giat dan teliti lagi dalam melakukan pekerjaannya supaya mencapai output yang maksimal agar mendapatkan reward timbal balik yang sudah dijanjikan sejak awal dalam perusahaan.

Menurut Gary Dessler (2009:82) kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan dan mempunyai dua komponen : pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap.

Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan.

Pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2017:119) merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Selain berpegang pada budaya organisasi, pihak manajemen perlu memberikan kepuasan kerja pada setiap karyawannya seperti memberikan gaji yang dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi, kemudian promosi jabatan yang membuat karyawan berlomba-lomba dalam melakukan yang terbaik atas rekam jejak kinerjanya supaya mendapatkan reward naik jabatan atau promosi jabatan, dan kondisi kerja yang baik. Faktor kepuasan kerja pegawai sangat penting artinya bagi perusahaan karena dengan adanya kepuasan bagi pegawai, diharapkan nantinya akan semakin meningkatkan kinerja dan berimbas pada peningkatan produktivitas perusahaan secara menyeluruh, atau dalam ilmu manajemen jasa dikenal dengan istilah “happy employee, happy customer”, yang berarti sebelum memuaskan pelanggan, harus terlebih dahulu memberi kepuasan bagi pekerja, sehingga pekerja pun akan dengan senang hati dan tulus ikhlas memberi pelayanan yang optimal bagi customernya (Irma & Gawi, 2016)

Menurut Sutrisno (2013:75) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja (job satisfaction) pegawai dalam suatu organisasi tentunya penting untuk diperhatikan oleh jajaran manajemen karena kepuasan kerja akan menentukan tingkat semangat kerja dari para pegawai itu sendiri. Pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi tentunya akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dibandingkan dengan pegawai yang tingkat kepuasannya lebih rendah. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Tabel 1.1

Data Turnover Kantor Walikota Bagian Tata Pemerintahan

Tahun	Jumlah Pegawai Awal Tahun	Jumlah Pegawai Masuk	Jumlah Pegawai Keluar	Jumlah Pegawai Akhir Tahun	Jumlah Rata-Rata Pegawai
2019	34	3	2	35	34,5
2020	30	2	1	31	30,5

Sumber : Data Personalia Kantor Walikota Bagian Tata Pemerintahan

Berdasarkan Tabel 1 dapat terlihat bahwa tingkat turnover pada kantor Walikota Bagian Tata Pemerintahan selama 2 tahun mengalami fluktuasi, dimana pada tahun 2019 jumlah rata-rata pegawai sebesar 34,5 dan pada tahun 2020 jumlah rata-rata pegawai turun menjadi 30,5. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai belum sepenuhnya terpenuhi oleh kantor. Hal ini dipicu karena masih lemahnya budaya organisasi di kantor tersebut, sehingga pegawai tidak dapat loyal pada kantor.

Penelitian terdahulu oleh Henni Marlinah, Diana Azwina (2020) “Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi SMK Muhammadiyah Parakan Kota Tangerang Selatan). Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada SMK Muhammadiyah Parakan Kota Tangerang Selatan.

Penelitian terdahulu oleh Nurdin (2017) “Pengaruh Budaya Organisasi dan Besarnya Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Karya Medika”. Hasil penelitiannya menunjukkan budaya organisasi dan besarnya kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Karya Medika.

Penelitian terdahulu oleh Didit Prasetyo (2021) “Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Caturbina Guna Persada”. Hasil penelitiannya menunjukkan pemberian kompensasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Caturbina Guna Persada.

Berdasarkan beberapa uraian masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam judul **“HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI, PEMBERIAN KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR WALI KOTA KUPANG BAGIAN TATA PEMERINTAHAN”**.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mengangkat pokok masalah dalam penelitian “Hubungan antara budaya organisasi, Pemberian Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Walikota Kupang Dibagian Tata Pemerintahan”.

1.3 PERSOALAN PENELITIAN

Berdasarkan judul diatas persoalan yang penulis teliti adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pada kantor wali kota kupang pada bagian tata pemerintahan.
- b. Bagaimana hubungan antara pemberian kompensasi dengan kepuasan kerja pada kantor wali kota kupang bagian tata pemerintahan.
- c. Bagaimana hubungan antara budaya organisasi dengan pemberian kompensasi pada kantor wali kota kupang bagian tata pemerintahan

1.4 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.4.1 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan persoalan penelitian diatas maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja pada kantor walikota kupang dibagian tata pemerintahan.
- b. Untuk mengetahui hubungan pemberian kompensasi dengan kepuasan kerja pada kantor walikota kupang dibagian tata pemerintahan.
- c. Untuk mengetahui budaya organisasi kompensasi pada kantor wali kota kupang pada tata pemerintahan.

1.4.2 MANFAAT PENELITIAN

- a. Secara akademis, diharapkan hasil ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang berkaitan dengan Ilmu manajemen pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada khususnya yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan di Universitas Kristen Artha Wacana (UKAW) pada umumnya dan Fakultas Ekonomi pada khususnya
- b. Secara praktis, diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan informasi dan pemahaman memahami lebih dalam mengenai dimensi budaya, kepribadian karyawan dan pemberian kompensasi terhadap kepuasan pegawai dan penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk organisasi tentang hal-hal apa saja yang harus dipertimbangkan dalam membuat organisasi mengenai pemahaman fungsi dan kebutuhan organisasi dan gaya kepemimpinan untuk mewujudkan tujuan organisasi yang baik.