

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia mempunyai peran yang penting bagi suatu perusahaan. Salah satu manfaat Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan adalah untuk mendorong terbangunnya sistem informasi Sumber Daya Manusia yang akurat. Manfaat Sumber Daya Manusia yang dimaksud ini untuk dapat memberikan system informasi yang akurat dan tepat bagi setiap perusahaan sehingga para pegawai yang memiliki masalah atau kekurangan dapat diatasi dengan baik, begitu pula dengan pegawai yang memiliki kompetensi lebih baik dari yang lain juga bias diberikan bagian yang lebih baik

Optimalisasi tanggung jawab perusahaan dalam menghadapi tuntutan perkembangan zaman yang mendorong perusahaan untuk mempertimbangkan secara matang kualitas sumber daya manusianya. Ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, maka perlu adanya keterlibatan pegawai dalam menjalankan seluruh aktivitas di perusahaan. Pegawai merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Dalam melaksanakan kebutuhan sehari-hari, pegawai merasa harus memberikan faktor pendukung yang dapat memberikan kepuasan sehingga pegawai dapat melaksakan pekerjaannya dengan baik. Contoh faktor pendukung nya yaitu Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi. Jika faktor pendukung tersebut sudah memenuhi Kepuasan Pegawai, maka pegawai dapat lebih semangat dalam mengerjakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan unsur penting yang tidak dapat diabaikan oleh setiap perusahaan. Pada kenyataannya kepuasan kerja sering kali kurang mendapat perhatian oleh setiap perusahaan. Salah satunya adalah Kementerian Pariwisata yang terletak di Gedung Sapta Pesona Jalan Medan Merdeka Barat No. 17, Jakarta Pusat yang menjadi tempat penelitian. Kementerian Pariwisata memiliki visi yaitu Indonesia Menjadi Negara Tujuan Pariwisata Kelas Dunia dan misi Mengembangkan Destinasi Pariwisata Kelas Dunia, Untuk

mencapai visi dan misinya maka dari itu diperlukan peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Keberhasilan pencapaian visi dan misi organisasi sangat ditentukan oleh kepuasan individu pegawai. Setiap organisasi atau perusahaan dituntut agar selalu meningkatkan kinerja sumber daya manusianya dalam mencapai tujuan dalam organisasinya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari motivasi, kemampuan, usaha dan kesempatan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang berdasarkan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan pegawai yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Budaya kerja sebaiknya dimiliki oleh perusahaan termasuk instansi pemerintah agar pegawai memiliki nilai-nilai, norma, acuan, pedoman yang harus dilaksanakan. Budaya organisasi juga sebagai pemersatu pegawai, peredam konflik dan motivasi pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik, sehingga berpengaruh terhadap perilaku dan kepuasan pegawai. Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Jika dikaitkan dengan organisasi, khususnya di Kementerian Pariwisata, maka budaya kerja menunjukkan bagaimana nilai-nilai budaya kerja diinternalisasikan dengan menggunakan sarana tertentu, sehingga masyarakat dapat merasakan pelayanan yang prima dari organisasi pemerintah Kementerian Pariwisata.

Faktor pendukung yang harus diperhatikan oleh Kementerian Pariwisata ini adalah Budaya Organisasi. Budaya organisasi merupakan inti dalam sebuah organisasi yang memiliki pengaruh yang kuat. Di setiap organisasi pasti mempunyai budaya nya masing-masing yang akan menjadi ciri khas suatu organisasi. Budaya sebuah organisasi memegang peranan yang cukup penting dalam organisasi karena budaya yang baik akan dapat memberikan kenyamanan yang kemudian dapat menunjang kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, jika budaya organisasi yang ditetapkan oleh perusahaan kurang baik maka akan dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai. Dalam melaksanakan pekerjaan, seringkali ada beberapa pegawai yang merasa belum atau bahkan tidak merasa puas dan mengeluh dengan sesuatu yang mereka rasakan dari organisasi tersebut. Menurut penelitian, permasalahan budaya organisasi yang ada dalam Kementrian Pariwisata ini adalah adanya perombakan struktur yang terjadi setiap 5 tahun sekali.

Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, pegawai sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam

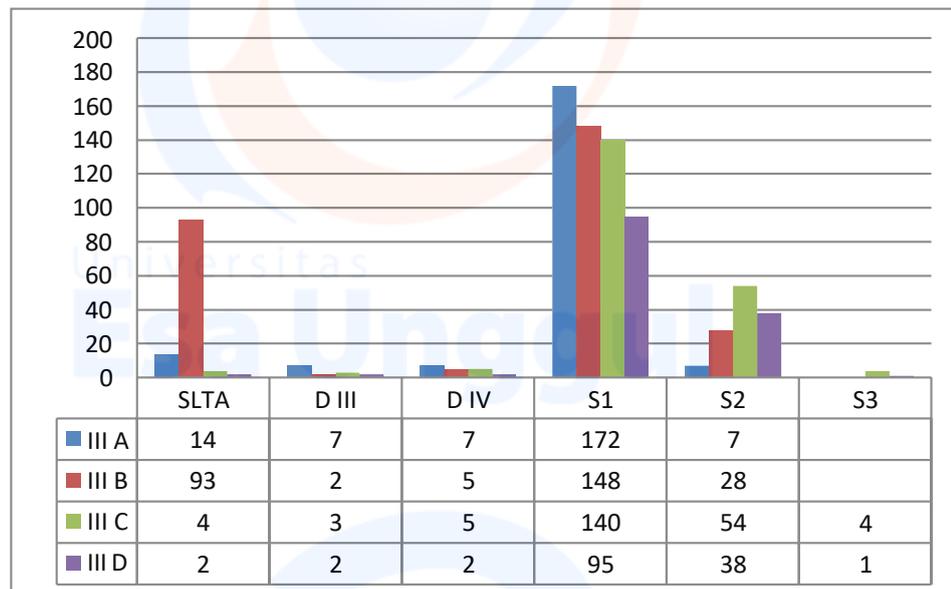
Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh Kementerian Pariwisata ini adalah permasalahan ruangan kerja dan fasilitas yang tersedia sampai saat ini masih kurang memadai. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat pegawai juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para pegawai juga baik dan itu akan mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Pegawai akan bekerja secara maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung karena pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada. Namun sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak nyaman dan kurang mendukung pekerjaannya, maka akibatnya para pegawai sering berada diluar ruangan kerja karna ia merasa kurang nyaman dalam lingkungan kerjanya.

Selanjutnya dalam meningkatkan kepuasan pegawainya perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi yang ada di Kementerian Pariwisata ini dapat disebut dengan Tunjangan Kinerja. Dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini yang dimaksud dengan Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang besarnya didasarkan pada hasil evaluasi jabatan dan capaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil. Evaluasi jabatan adalah suatu proses untuk menilai suatu jabatan secara sistematis dengan menggunakan kriteria-kriteria faktor jabatan berdasarkan informasi jabatan untuk menentukan nilai jabatan dan kelas jabatan. Pemberian tunjangan kinerja bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian harus ditetapkan dengan Peraturan Presiden. Ketentuan lebih lanjut pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja diatur oleh masing-masing pimpinan instansi, yang sekurang-kurangnya memuat tentang nilai kelas dan jabatan dan besaran tunjangan kinerja sesuai dengan nilai kelas dan jabatan. Tunjangan Kinerja berbasis kinerja adalah sistem pembayaran yang mengkaitkan imbalan (reward) dengan prestasi kerja (performance). Implikasi dari konsep tersebut adalah bahwa seseorang yang berkinerja baik maka akan memperoleh imbalan yang lebih tinggi dan begitu pula sebaliknya. Artinya, semakin tinggi kinerja yang diraih pegawai akan semakin tinggi pula imbalannya. Dengan demikian jika sistem ini dapat diterapkan secara efektif maka akan berdampak positif bagi organisasi karena akan dapat meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja pegawai. Untuk Kompensasi sendiri itu terbagi menjadi dua yaitu kompensasi dalam bentuk uang dan kompensasi dalam bentuk barang. 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. Istilah kompensasi sangat berhubungan dengan imbalan-imbalan *finansial* yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan kerja. Biasanya kompensasi diberikan dalam bentuk *finansial* (uang).

Kompensasi yang diberikan akan menimbulkan rasa puas dan tidak puas pada pegawai. Bila kompensasi yang diberikan seperti tunjangan kinerja yang adakepada para pegawai selalu tepat waktu maka otomatis pegawai akan meraskan puas dan tenang dalam menjalankan pekerjaannya serta dapat termotivasi untuk berkinerja dengan lebih baik. Namun sebaliknya bila kompensasi seperti tunjangankinerja yang diberikan tidak tepat waktu maka otomatis pegawai akan merasa tidakpuas bahkan mungkin saja akan berhenti dan mencari pekerjaan lain. Hal ini bisa jadi akan dapat mengganggu kelancaran jalannya pekerjaan para pegawai yang adadi Kementerian Pariwisata tersebut karena kekurangan sumber daya manusia yang dibutuhkan yang mengakibatkan pegawai tidak merasakan puas. Menurutpenelitian ini berdasarkan hasil observasi dengan kuisisioner, seharusnya Kementerian Pariwisata dapat memberikan kompensasi seperti insentif kepada para pegawai dengan tepat waktu sehingga dapat meningkatkan dan menjadi pelopor untuk semangat kerja para pegawai sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dan dapat menghasilkan kepuasan tersendiri.

Berikut ini adalah data jumlah karyawan Kementerian Pariwisata Golongan III A – III D pada tahun 2019 :

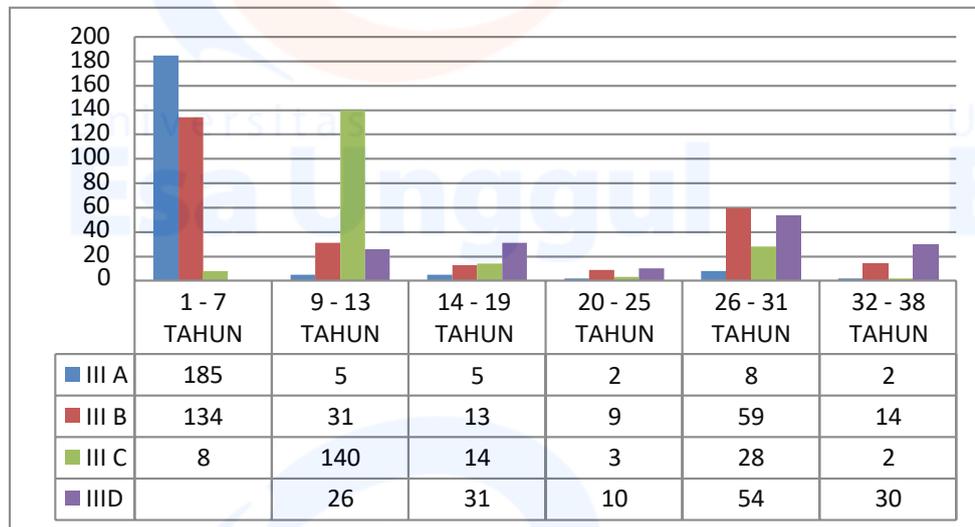
**Grafik 1.1 Jumlah Pegawai Golongan III A – III D di Kementerian Pariwisata tahun 2019**



Sumber : Bagian Biro Sumber Daya Manusia, Kementerian Pariwisata 2020

Selanjutnya adalah lama bekerja pegawai Kementerian Pariwisata pada Golongan III A – III D tahun 2019 adalah sebagai berikut :

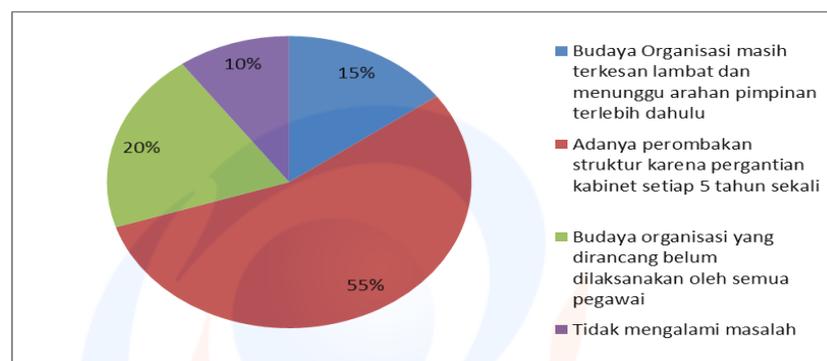
**Grafik 1.2 Lama Bekerja Pegawai Pada Golongan III A – III D di Kementerian Pariwisata tahun 2019**



Sumber : Bagian Biro Sumber Daya Manusia, Kementerian Pariwisata 2020

Menurut hasil pra survey dari penyebaran kuisisioner di Kementerian Pariwisata dapat dilihat dari hasilnya dengan total 20 responden di pegawai Kementerian Pariwisata ini. Adapun informasi dari pegawai yang menunjukkan beberapa adanya permasalahan dalam Kementerian Pariwisata ini terkait dengan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi sehingga mengakibatkan lemahnya Kepuasan Pegawai dengan perusahaannya.

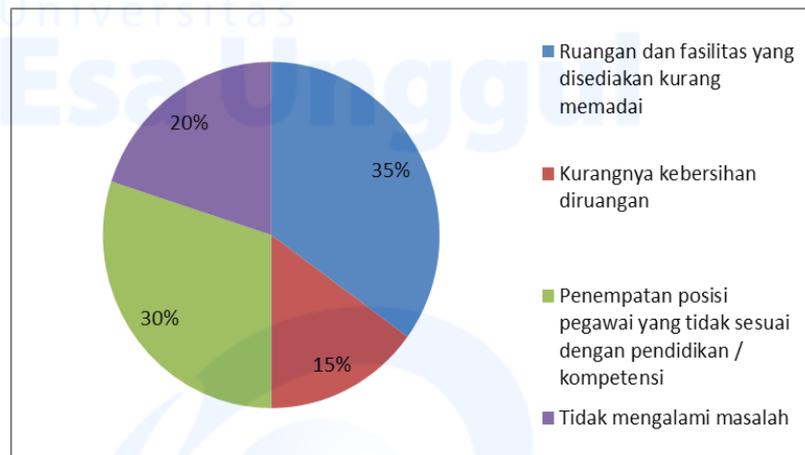
Untuk memperkuat data pra survey tersebut, peneliti melakukan tabulasi data dari hasil jawaban 20 responden di Kementerian Pariwisata bagian Biro Sumber Daya Manusia. Adapun hasilnya sebagai berikut :



Sumber : Data diolah peneliti, 2019

**Gambar 1.1 Hasil Pra Survey mengenai Budaya Organisasi di Kementerian Pariwisata**

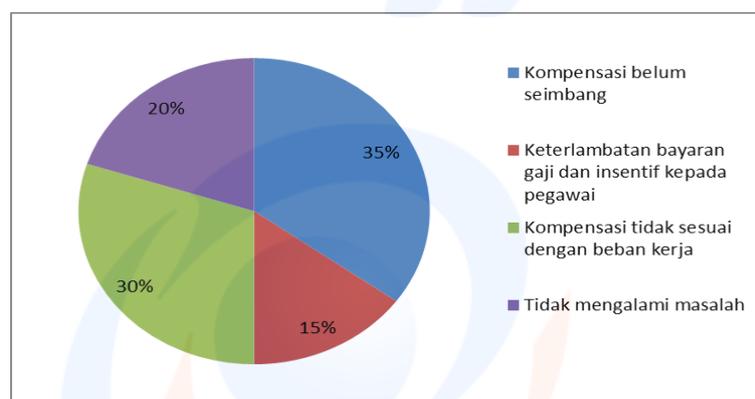
Dapat dilihat dan diketahui berdasarkan hasil pra survey dari 20 responden pada pegawai Kementerian Pariwisata, dimana sebesar 15% mengatakan bahwa budaya organisasi masih terkesan lambat dan menunggu arahan pimpinan terlebih dahulu, sebesar 55% mengatakan bahwa adanya perombakan struktur organisasi yang terjadi setiap 5 tahun sekali, dan sebesar 20% mengatakan bahwa budaya organisasi yang ada belum dilaksanakan oleh semua pegawai. Hal ini mengakibatkan menurunnya tingkat kepuasan terhadap pegawai.



Sumber : Data diolah peneliti, 2019

**Gambar 1.2 Hasil Pra Survey mengenai Lingkungan Kerja di Kementerian Pariwisata**

Dapat dilihat dan diketahui berdasarkan hasil pra survey dari 20 responden pada pegawai di Kementerian Pariwisata, dimana sebesar 35% mengatakan bahwa ruangan dan fasilitas yang tersedia kurang memadai, sebesar 15% mengatakan bahwa kurangnya kebersihan di lingkungan kerja, dan sebesar 30% mengatakan bahwa masih ada penempatan posisi karyawan yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Hal ini mengakibatkan kurangnya kenyamanan pegawai pada saat bekerja.



Sumber : Data diolah peneliti, 2019

**Gambar 1.3 Hasil Pra Survey mengenai Kompensasi di Kementerian Pariwisata**

Dapat dilihat dan diketahui berdasarkan hasil pra survey dari 20 responden pada pegawai Kementerian Pariwisata, dimana sebesar 15% mengatakan bahwa adanya kompensasi yang belum seimbang, kemudian sebesar 55% mengatakan bahwa adanya keterlambatan bayaran gaji dan uang intensif kepada pegawai, lalu sebesar 20% mengatakan kompensasi yang ada tidak sesuai dengan beban kerja. Hal ini mengakibatkan kurangnya semangat kerja terhadap pegawai.

Dengan adanya permasalahan-permasalahan diatas tentunya akan mempengaruhi kemajuan Kementerian Pariwisata ini untuk mencapai tujuannya, maka dari permasalahan yang ada penulis ingin mengangkat masalah tersebut dalam penelitiannya dengan judul “*Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Pegawai*”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini dapat diidentifikasi masalah seperti berikut :

1. Adanya perombakan struktur organisasi karena pergantian kabinet setiap 5 tahun sekali yang dapat mengakibatkan adanya resiko yang terjadi didalam budaya organisasi.
2. Ruang kerja dan fasilitas yang tersedia sampai saat ini masih kurang memadai yang mengakibatkan ketidak nyamanan pegawai pada saat bekerja.
3. Pemberian kompensasi terhadap pegawai kurang tepat waktu yang mengakibatkan menurunnya semangat kerja pegawai dan tidak adanya kepuasan terhadap pegawai.

## **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah yang ada, maka permasalahan yang ada pada penelitian ini perlu dibatasi. Batasan masalah yang ada ini guna untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah penelitian pada Budaya Organisasi (X1). Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Kepuasan Pegawai (Y) di Kementerian Pariwisata.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Pegawai di Kementerian Pariwisata?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Pegawai di Kementerian Pariwisata?

3. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Pegawai di Kementerian Pariwisata?
4. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan Pegawai di Kementerian Pariwisata?
5. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh lebih dominan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kementerian Pariwisata ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan penelitian ini, maka tujuan dari penulisan ini diantaranya sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Pegawai di Kementerian Pariwisata.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Pegawai di Kementerian Pariwisata.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Pegawai di Kementerian Pariwisata.
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan Pegawai di Kementerian Pariwisata.
5. Untuk mengetahui Lingkungan kerja berpengaruh lebih dominan terhadap Kepuasan Pegawai di Kementerian Pariwisata.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Bagi ilmu pengetahuan, penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti mengenai Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) serta Kepuasan Pegawai (Y) dan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sehingga dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **1. Bagi Kementerian Pariwisata**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi Kementerian Pariwisata dalam menyikapi masalah yang mencakup Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pegawainya

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada peneliti berkaitan dengan masalah yang diteliti dan sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (S1).

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

