

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi atau perusahaan mempunyai tujuan dan target masing-masing, baik target untuk perusahaannya maupun target untuk para pegawainya. Kinerja organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari kinerja para pegawainya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam kegiatan yang berkesinambungan, produktivitas pegawai perlu diperhatikan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuannya sesuai dengan tanggungjawab dan tugasnya (Ferdiyono & Santoso, 2017). Organisasi ialah kegiatan dan sistem manusia yang bekerja secara bersamaan (Ray, 2015). Dalam meningkatkan kinerja pegawainya, setiap organisasi perlu memberikan kenyamanan kerja bagi pegawainya, sehingga dengan adanya kenyamanan dalam bekerja maka semua pegawai akan merasa puas bekerja dalam perusahaan atau organisasi tersebut dan akan menimbulkan rasa kepuasan tersendiri, sehingga akan menghasilkan kerja yang baik. Menurut Arsyana (2013) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah pegawai yang dapat menunjukkan hasil kerja yang dapat diukur dalam jangka waktu dan ukuran tertentu.

Dalam menjalankan pekerjaannya semua pegawai pasti membutuhkan motivasi, baik motivasi ekstrinsik maupun intrinsik. Karena sering terdapat pegawai yang belum mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan terdapat juga pegawai yang kesusahan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga pengetahuan mereka perlu ditingkatkan. Dengan adanya motivasi tersebut maka mereka akan terdorong untuk bekerja, sehingga akan menghasilkan pekerjaan yang prima dan mencapai target kerja yang telah dirancang.

Telah disebutkan dalam surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan katakanlah “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Berdasarkan ayat diatas Allah memerintahkan hamba-Nya untuk bekerja dan beramal. Sebaliknya, Allah melarang sikap malas dan membuang-buang waktu. Allah melihat dan menilai setiap amal hamba-Nya, karena setiap amal harus dilakukan dengan ikhlas bukan karena riya dan mengharap pujian manusia. Allah memotivasi hamba-Nya untuk bersungguh-sungguh dalam proses amal dan pekerjaannya karena proses itulah menilai hasil dari usaha tersebut. Dan Allah Maha Mengetahui seluruh

perbuatan manusia baik yang tersembunyi maupun yang terang-terangan. Setiap manusia akan kembali kepada Allah dan mempertanggungjawabkan setiap amalnya.

Kepuasan dalam bekerja menjadi salah satu faktor penting demi meningkatkan kinerja pegawai, karena terdapat beberapa pegawai yang belum puas dengan gaji yang diperoleh, kadang tidak tepat waktu diberikan serta belum puas dengan supervisor, peluang promosi jabatan, dan rekan kerja di perusahaan. Koesmono (2008) menyatakan bahwa pada dasarnya jika seseorang saat bekerja mendapatkan kepuasan kerja seperti yang diinginkan, maka dia akan merasa nyaman dan setia terhadap perusahaannya. Hasil penelitian sebelumnya oleh Yusniawan & Permana (2018), Kurniawan & Prasilowati (2019), Mardiani & Dewi (2015), Komara & Euis (2014), Fitria, Idris, & Kusuma (2014), Nasution, Sudiarti, & Harahap (2019), Ramadhani, Ahmad & Senen (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Tetapi hasil dari penelitian Abidin (2010) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dan hasil penelitian Subakti (2013) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pemberian remunerasi. Remunerasi sering disamakan artinya dengan kompensasi atau tunjangan kinerja, dimana remunerasi ialah suatu ganjaran yang ditujukan kepada pegawai dari perusahaan, bisa berupa uang ataupun asuransi kesehatan dan jiwa, kendaraan, dan lain-lain yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian. Pemberian remunerasi sangat penting untuk pegawai sebagai dorongan individu untuk melakukan pekerjaan

bisa melebihi target dalam organisasi. Dengan adanya pemberian remunerasi akan bermanfaat bagi pegawai maupun organisasi, program pemberian remunerasi tersebut adalah trik paling bagus untuk meningkatkan kinerja pegawai karena berkaitan antara kinerja dan imbalan (Fitria et al., 2014). Hasil dari penelitian terdahulu oleh Yusniawan & Permana (2018), Retnoningtyas (2014), Mustikaningsih & Handayani (2015), Teja (2017) dan Furqan, Kara, & Jafar (2017), Nasution *et al* (2019) menyatakan bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Tetapi hasil dari penelitian Fitria, Idris, & Kusuma (2014) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai dan hasil dari penelitian Rokhimakhumullah *et al* (2017) mengatakan bahwa remunerasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Dalam perusahaan atau organisasi juga terdapat dengan budaya organisasinya. Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai atau makna yang dipercayai bersama oleh semua anggota organisasi, dari sistem nilai dan makna itulah nantinya akan menghasilkan karakteristik khas dari suatu organisasi tersebut dan akan membuat perbedaan dengan organisasi lain. Pegawai yang mampu memahami dan melaksanakan karakteristik khas tersebut akan berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh budaya organisasi tersebut. Oleh karena itu, budaya organisasi dapat mengontrol cara pegawai dalam bertingkah laku. Budaya organisasi harus dilaksanakan dan dipatuhi oleh semua pegawai, karena jika budaya organisasi bermanfaat bagi pegawainya maka dapat diharapkan adanya kenyamanan pada saat bekerja. Begitu juga sebaliknya, jika budaya organisasi bertentangan dengan tujuan

dan sasaran kemungkinan akan menimbulkan ketidaknyamanan pada saat bekerja. Budaya organisasi yang kuat akan berdampak bagi pegawai untuk berperilaku dan berfikir sesuai dengan nilai-nilai organisasi guna mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik dalam mencapai kuantitas dan kualitas kinerjanya yang meliputi integritas, profesionalisme serta pelayanan dan kesempurnaan (Rokhimakhumullah et al., 2017). Budaya organisasi yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk memenuhi kebutuhan individu, seperti pemberian remunerasi atau semacamnya maka pegawai akan terdorong untuk bekerja dan meningkatkan kinerja serta kualitas kerjanya, karena dengan adanya pemberian remunerasi maka pegawai akan merasa diapresiasi dan dihargai atas kerja kerasnya. Hasil penelitian sebelumnya oleh Rokhimakhumullah *et al* (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif remunerasi terhadap kinerja pegawai yang diperkuat oleh budaya organisasi.

Penelitian ini adalah pengembangan dari penelitian Yusniawan & Permana (2018), pada penelitian sebelumnya ia hanya menggunakan 3 variabel yakni kepuasan kerja dan remunerasi sebagai variabel independen, kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Pada penelitian ini saya menambahkan 1 variabel, yaitu budaya organisasi sebagai variabel pemoderasi.

Berdasarkan adanya fenomena-fenomena diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang sudah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah budaya organisasi memoderasi pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian, diharapkan penelitian ini memiliki manfaat untuk pendidikan secara langsung ataupun tidak langsung. Berikut manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis

Dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan mengevaluasi kinerja pegawai, serta organisasi yang terkait dapat

mempertimbangkan hasil dari penelitian ini guna meningkatkan motivasi untuk mencapai target dan sasaran yang telah dirancang, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai.

2. Manfaat Teoritis

Memberikan landasan kepada peneliti lain dalam melakukan penelitian selanjutnya yang serupa dengan tujuan meningkatkan kinerja pegawai dan mengkonfirmasi teori motivasi oleh Fredrick Herzberg, yaitu terdapat teori dua faktor dalam bekerja yang menghasilkan kepuasan atau ketidakpuasan seseorang saat bekerja yang akan meningkatkan kinerja. Teori tersebut adalah *hygiene factor* (faktor ekstrinsik) dan *motivation factor* (faktor intrinsik).