

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang penting dalam suatu organisasi yang bermaksud agar organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya tersendiri. Merujuk pada pendapat dari mangkunegara, sumber daya manusia (SDM) adalah pengorganisasian, perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemberian balas jasa, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk tercapainya tujuan suatu organisasi. Salah satu peran penting sumber daya manusia adalah agar mencapai keunggulan yang kompetitif selain itu fungsi dari sumber daya manusia pada biasanya adalah dengan meningkatkan produktivitas dalam membantu suatu organisasi agar kian kompetitif dan tercapai tujuannya.

Sumber Daya Manusia adalah potensi yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. Sumber daya manusia ialah sebagai keahlian kognitif dan wujud seorang yang berperilaku dan dipengaruhi oleh kerabat maupun sekitarnya dan dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasan tersendiri (uma, 2021). Ketika suatu organisasi memperhatikan SDM dengan baik, seperti merancang strategi manajemen SDM yang efektif, mengembangkan budaya kerja yang positif, dan memenuhi kebutuhan karyawan, maka ini dapat membantu meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Komitmen yang tinggi lebih cenderung meningkatkan produktivitas seseorang. Orang-orang dengan komitmen yang kuat akan membentuk perusahaan dengan baik. Semakin besar nilai

komitmen setiap orang, semakin besar pula pencapaian organisasi. Komitmen organisasi juga mengacu pada seberapa keterikatan, kesetiaan, dan motivasi seorang pegawai terhadap perusahaan tempat mereka bekerja (Mustiani, 2021).

Salah satu organisasi yang berkaitan erat dengan sumber daya manusia adalah Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD), yang merupakan lembaga pemerintah non-departemen yang bertanggung jawab atas pelaksanaannya dengan menggunakan pedoman yang ditetapkan oleh Badan Koordinasi Nasional Penanggulangan Bencana, tanggung jawab penanggulangan bencana dilakukan di tingkat provinsi, kabupaten, dan kota. Sebagai pengganti Satuan Koordinasi Pelaksana Penanggulangan Bencana (Satkorlak) di tingkat provinsi dan Satuan Pelaksana Penanggulangan Bencana (Satlak PB) di tingkat kabupaten/kota keduanya dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden No. 83 Tahun 2005-BPBD dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden No. 8 Tahun 2008 (bpbd.kuningan, 2011) Lembaga ini memerlukan pegawai melalui nilai sumber daya manusia yang baik, hal ini dikarenakan sumber daya manusia dalam badan penanggulangan bencana daerah yang berperan signifikan dalam mengelola dan menanggulangi bencana.

Kualitas sumber daya manusia yang baik mampu menciptakan landasan yang kuat untuk manajemen resiko bencana dan pembangunan masyarakat yang tangguh akan bencana. Setiap perusahaan tidak sepenuhnya memiliki pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi, hal ini bisa dikarenakan oleh bermacam-macam hal misalnya masalah internal atau eksternal, seperti konflik dengan rekan kerja atau atasan, kurangnya penghargaan dan pengakuan, tekanan berlebih, gaji yang tidak sesuai dan banyak lagi. Oleh karena itu perusahaan harus memahami

sumber dari setiap masalah yang ada dan menemukan cara terbaik untuk memperbaikinya.

Maka dari itu merujuk pada data yang telah diambil di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kuningan pada tahun 2020 sampai 2022 mengenai data absensi pegawai yang dimana data tersebut menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kuningan menunjukan nilai yang masih rendah dimana dalam data tersebut tingkat ketidakhadiran pegawai berada ditingkat lebih dari 3%, yang dimana jika tingkat ketidakhadiran pegawai di suatu perusahaan melebihi dari 3% maka dapat dikatakan tinggi karena tingkat absensi pegawai yang wajar adalah di bawah 3% dan hal ini akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai suatu perusahaan (Mudiarta dalam Mahrizal (2019). Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1

Data absensi pegawai BPBD Kuningan tahun 2020-2022

Bulan	Jml Pegawai	Hadir	Dinas Diluar	Sakit	Cuti	Jml Kehadiran	Alpha
Januari	39	87.96%	-	1.12%	-	89.08%	10.92%
Februari	39	91.64%	-	1.24%	-	92.88%	7.12%
Maret	39	89.04%	3.74%	0.80%	-	93.58%	6.42%
April	39	89.42%	3.44%	0.79%	-	93.65%	6.35%
Mei	39	86.60%	6.86%	0.33%	-	93.79%	6.21%
Juni	39	86.24%	7.14%	2.38%	-	95.77%	4.23%
Juli	39	98.94%	-	0.53%	-	99.47%	0.53%
Agustus	39	96.94%	-	1.39%	-	98.33%	1.67%
September	39	91.67%	1.01%	1.01%	5.56%	99.24%	0.76%
Oktober	39	91.39%	1.67%	1.11%	5.56%	99.72%	0.28%
November	39	90.91%	3.28%	0.51%	-	94.70%	5.30%
Desember	39	92.03%	1.45%	0.97%	-	94.44%	5.56%
Rata-rata							3,73%

Bulan	Jml Pegawai	Hadir	Dinas Diluar	Sakit	Cuti	Jml Kehadiran	Alpha
Januari	39	89.42%	3.44%	0.79%	-	93.65%	6.35%
Februari	39	91.67%	1.01%	1.01%	5.56%	99.24%	0.76%
Maret	39	87.96%	-	1.12%	-	89.08%	10.92%
April	39	86.60%	6.86%	0.33%	-	93.79%	6.21%
Mei	39	88.15%	5.56%	0.37%	-	94.07%	5.93%
Juni	39	91.39%	1.67%	1.11%	5.56%	99.72%	0.28%
Juli	39	92.03%	1.45%	0.97%	-	94.44%	5.56%
Agustus	39	89.69%	3.17%	1.06%	-	93.92%	6.08%
September	39	98.94%	-	0.53%	-	99.47%	0.53%
Oktober	39	96.94%	-	1.39%	-	98.33%	1.67%
November	39	94.68%	4.20%	0.56%	-	99.44%	0.56%
Desember	39	86.62%	2.12%	2.91%	-	93.65%	6.35%
Rata-rata							3,33%

Bulan	Jml Pegawai	Hadir	Dinas Diluar	Sakit	Cuti	Jml Kehadiran	Alpha
Januari	39	92.86%	0.26%	0.79%	-	93.92%	6.08%
Februari	39	89.20%	3.40%	1.23%	-	93.83%	6.17%
Maret	39	86.62%	2.12%	2.91%	-	93.65%	6.35%
April	39	87.78%	0.56%	1.11%	-	89.44%	10,59%
Mei	39	88.15%	5.56%	0.37%	-	94.07%	5.93%
Juni	39	89.69%	3.17%	1.06%	-	93.92%	6.08%
Juli	39	94.68%	4.20%	0.56%	-	99.44%	0.56%
Agustus	39	93.85%	3.48%	2.47%	-	100%	-
September	39	97.86%	1.60%	0.27%	-	99.73%	0.27%
Oktober	39	84.87%	14.57%	-	-	99.44%	0.56%
November	39	92.78%	5.61%	1.34%	-	99.73%	0.27%
Desember	39	85.56%	12.57%	1.60%	-	99.73%	0,27%
Rata-rata							3,54%

Sumber : BPBD Kuningan, 2020-2022

Sebagaimana dengan data dari tabel diatas yang menunjukan tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai di BPDB Kuningan yang dimana hal ini menjadi suatu masalah pada tingkat komitmen organisasi karyawan yang masih rendah. Hal ini tidak selaras dengan ketentuan yang ada di perusahaan atau instansi tersebut.

Selain itu merujuk pada data pra survei yang telah dilakukan sebelumnya pada 15 orang pegawai badan penanggulangan bencana daerah kuningan mengenai

komitmen organisasi yang menunjukkan bahwa nilai komitmen organisasi pegawainya masi rendah, hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.2
Data Pra Survei

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Menjadi bagian dari instansi ini membuat saya bangga.	5	10
2.	Saya merasa bahwa instansi ini memberikan peluang bagi pengembangan karir saya	8	7
3.	Saya mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap organisasi ini	6	9
4.	Saya akan menghabiskan karir di organisasi ini	6	9

Pada pertanyaan pertama, responden lebih banyak menjawab tidak sebanyak 10 orang atau 67% di bandingkan dengan menjawab ya sebanyak 5 orang atau 33% yang berarti mereka tidak merasa bangga menjadi pegawai di instansi tersebut. Pada pertanyaan ke dua, responden lebih banyak menjawab pertanyaan ya sebanyak 8 orang atau 53% disbanding dengan menjawab tidak sebanyak 7 orang atau 46% yang berarti instansi tersebut dapat memberikan peluang pengembangan karir bagi pegawainya. Pada pertanyaan ke tiga responden lebih banyak menjawab tidak sebanyak 9 orang atau 60% dibandingkan dengan yang menjawab ya sebanyak 6 orang atau 40% yang berarti rata rata pegawai tidak memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap organisasi. Pada pertanyaan ke empat responden lebih banyak menjawab tidak sebanyak 9 orang atau 60% di bandingan dengan yang menjawab ya sebanyak 6 orang atau 40% yang berarti bahwa rata rata pegawai tidak ingin menghabiskan karir nya di organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai

badan penanggulangan bencana daerah kuningan tidak memiliki komitmen yang tinggi.

Kompensasi merupakan hak bagi setiap karyawannya atas hasil kerja nya selama bekerja baik dalam bentuk secara fisik maupun nonfisik yang dimana hal ini merupakan kewajiban bagi perusahaan untuk memberikan hak tersebut pada pegawainya. Menurut KBBI, kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada pegawai perusahaan atau organisasi dalam bentuk uang tunai atau non-tunai (natura). Kompensasi, menurut Akbar dkk. (2021: 125), mengacu pada semua tunjangan dan keuntungan finansial yang diterima karyawan sebagai syarat dari pekerjaan mereka. Kompensasi adalah metode yang digunakan oleh perusahaan untuk menentukan cara memberikan imbalan finansial dan non-finansial kepada para pegawai sebagai penghargaan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan.

Kompensasi finansial, menurut Wirawan (2015), adalah hasil dari kontrak sosial antara tenaga kerja, yang melakukan pekerjaan dan dibayar, dan pemberi kerja dari sebuah perusahaan atau organisasi. Salah satu wewenang yang dimiliki oleh manajer adalah untuk membuat kebijakan kompensasi agar memotivasi pekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan adalah untuk menghargai prestasi pegawai, memastikan bahwa semua pegawai menerima kompensasi yang sama, mempertahankan pegawai mendapatkan pegawai yang berkualitas, dan memastikan bahwa sistem kompensasi memotivasi para pegawai. Kusumawati, Siswanto, dan Soeriawibawa (2017). Pegawai harus menerima gaji sesuai dengan jumlah pekerjaan yang telah mereka selesaikan untuk meningkatkan motivasi kerja dan komitmen mereka terhadap tugas yang

dialokasikan kepada mereka.

Menurut Sutrisno (2019, hlm. 74), kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan pengaturan kerja, kerja sama pegawai, imbalan yang diperoleh di tempat kerja, dan hal-hal yang berhubungan dengan komponen fisik dan psikologis. Handoko (2020:193)), kepuasan kerja adalah sejauh mana seorang karyawan menikmati pekerjaannya dan dapat diukur dari perilaku positifnya di tempat kerja dan dari segala sesuatu yang mereka hadapi di tempat kerja. Kepuasan kerja bisa dicapai jika para pegawai produktif di tempat kerja dan organisasi mampu memenuhi harapan mereka. Jika manajer dan karyawan tidak peduli atau mendukung satu sama lain maka pekerjaan yang dilakukannya tidak akan berjalan dengan baik dan akan menimbulkan masalah dan kepuasan kerja pegawai pasti menurun.

Pada penelitian sebelumnya terdapat pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi maupaun terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi Dewi dan Adyani(2014), namun terdapat beberapa penelitian yang mengungkapkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap komitmen kerja (Istiarni 2019), peneliti lain juga mengatakan kompensasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Shanty dan Mayangsari 2019). Sementara itu penelitian lain mengungkapkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi (Wibowo dan Sutanto 2013). Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekurangan yang ada dan mengkaji pengaruh kebijakan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai di BPBD Kuningan dengan mempertimbangkan beberapa faktor lain

yang mungkin saling mempengaruhi.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai di BPBD Kuningan.**”

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

1. Bagaimana pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi?

1.3 Tujuan Masalah Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai di BPBD Kuningan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai di BPBD Kuningan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai di BPBD Kuningan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pemahaman kita mengenai komitmen organisasi terhadap kompensasi dan kepuasan kerja, serta memperkaya sumber-sumber yang sudah ada.

Manfaat praktis

a Instansi

hasil penelitian ini diharapkan agar instansi dapat lebih memperhatikan dan membimbing karyawannya agar lebih taat pada peraturan dan hasil penelitian ini diharapkan agar karyawan mampu mengevaluasi dan pengembangan diri terhadap komitmen akan pekerjaannya sehingga mampu menghasilkan kinerja yang maksimal.

b Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat menambah khasanah keilmuan bagi seluruh mahasiswa.

c Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman kita tentang bagaimana kompensasi dan kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi dan menjadi sumber referensi.