

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semua operasional organisasi bergantung pada sumber daya manusianya. Efektivitas operasional suatu organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Mengikuti perkembangan lingkungan yang terus berubah menjadikan semakin penting bagi perusahaan untuk merekrut, memajukan, dan memperkuat sumber daya manusia yang berkualitas. Bidang studi yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (MSDM) berfokus bagaimana memaksimalkan sumber daya manusia dengan mengkoordinasikan berbagai tanggung jawab dan sumber daya yang mereka miliki untuk mencapai tujuan bersama (Samsuni, 2017).

Dalam mengelola kinerja, Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda memprioritaskan beberapa langkah strategis. Pertama, memberikan kompensasi pada pegawai yang sesuai dengan kinerja. Berdasarkan “Peraturan Walikota Samarinda Nomor 40 Tahun 2020 tentang “Pemberian Pensiun, Tunjangan, Gaji atau penghasilan Ketiga Belas Tahun 2020 Kepada Prajurit Tentara Nasional Indonesia, Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, Perwira Prajurit Tentara Nasional Indonesia, Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, Pegawai Pemerintahan Non Pegawai Negeri Sipil dan Penerimaan Pensiun Tunjangan Ketiga Belas kepada Pejabat Daerah yang Bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2020”. Kedua, memperhatikan kebutuhan pegawai saat bekerja untuk meningkatkan kepuasan kerja. Ketiga, membangun budaya organisasi yang kolaboratif dan inklusif dimana kerjasama, kepercayaan, dan kerjasama ditekankan, dan dimana setiap pegawai merasa memiliki peran penting dalam kesuksesan perusahaan.

Menumbuhkan kinerja staf di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata melakukan berbagai cara kerja sebab apabila instansi mempunyai pegawai yang kinerja efektif memungkinkan kinerja instansi juga efektif suatu instansi yang dimana memiliki pegawai yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja instansi juga baik.

Perubahan yang terjadi menimbulkan kompensasi yang akan dihadapi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017).

Kepuasan kerja juga pendukung kinerja pegawai meningkat. Perasaan yang senang atau tidak senang pada karyawan dalam pekerjaannya untuk memenuhi keinginan, harapan, kebutuhan dan ambisi sehingga merasa puas yaitu kepuasan (Khair & Harahap, 2019). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaan yang dimilikinya dan semua yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Budaya organisasi, budaya organisasi juga pendukung kinerja pegawai meningkat. Budaya organisasi adalah fitur yang membedakan sebuah organisasi dari yang lain dan kemudian berfungsi sebagai panduan bagi organisasi. Budaya organisasi ialah seperangkat mutu, kepercayaan, dan perilaku yang diberlakukan seluruh anggota (Shaliha, 2017).

Peraturan Daerah Kota Samarinda No. 8 Tahun 2021 mengenai Perubahan Peraturan Walikota Samarinda No. 114 Tahun 2021 dan Peraturan Daerah Kota Samarinda No 4 Tahun 2016, Peraturan Walikota Samarinda No. 8 Tahun 2021 mengatur pembangunan dan susunan perangkat daerah, sedangkan Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 4 Tahun 2016 “mengatur peran, tanggung jawab, susunan organisasi, dan tata kerja perangkat daerah. Dinas tipe A yang mengelola masalah pemerintahan terkait pariwisata, kepemudaan, dan olahraga”. Berdasarkan prinsip otonomi, Dinas Pemuda, Olahraga serta Pariwisata merupakan bagian dari pemerintahan daerah yang memiliki kewenangan untuk merumuskan kebijakan, merencanakan program teknis, serta pelaksanaannya sebagai bagian dari tugas pemerintahan yang merupakan kewenangan daerah. Selain itu, lembaga ini

juga bertanggung jawab untuk melaksanakan pembantuan di bidang pemuda, olahraga serta pariwisata mengikuti aturan perundang-undangan yang diterapkan.

Walikota telah memberikan beberapa tanggung jawab kepada Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata, termasuk yang berikut ini: mengembangkan dan menyusun rencana strategis departemen dan wilayah tertentu; menjalin hubungan antara instansi terkait; memberikan arahan dan petunjuk teknis pelaksanaan proyek yang melibatkan pemuda, olahragaserta pariwisata; dan memantau dan melaporkan kemajuan proyek yang melibatkan pemuda dan olahraga.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, salah satu masalah di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda adalah minimnya kepuasan kerja. Para staf di sana menyatakan ketidakpuasannya terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka. Para pegawai menyatakan perasaan kejenuhan terhadap pekerjaan mereka, yang disebabkan jumlah pegawai yang relatif besar dan keterbatasan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas, menyebabkan tekanan batin dan beban kerja yang tinggi. Sebagai respon terhadap masalah ini, Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda secara rutin menyelenggarakan Festival Mahakam setiap Tahunnya. Festival ini dirancang untuk menyajikan rangkaian kegiatan yang menarik, bertujuan untuk memperkaya pengalaman sosial pegawai, dan mengurangi tingkat kejenuhan terhadap pekerjaan mereka.

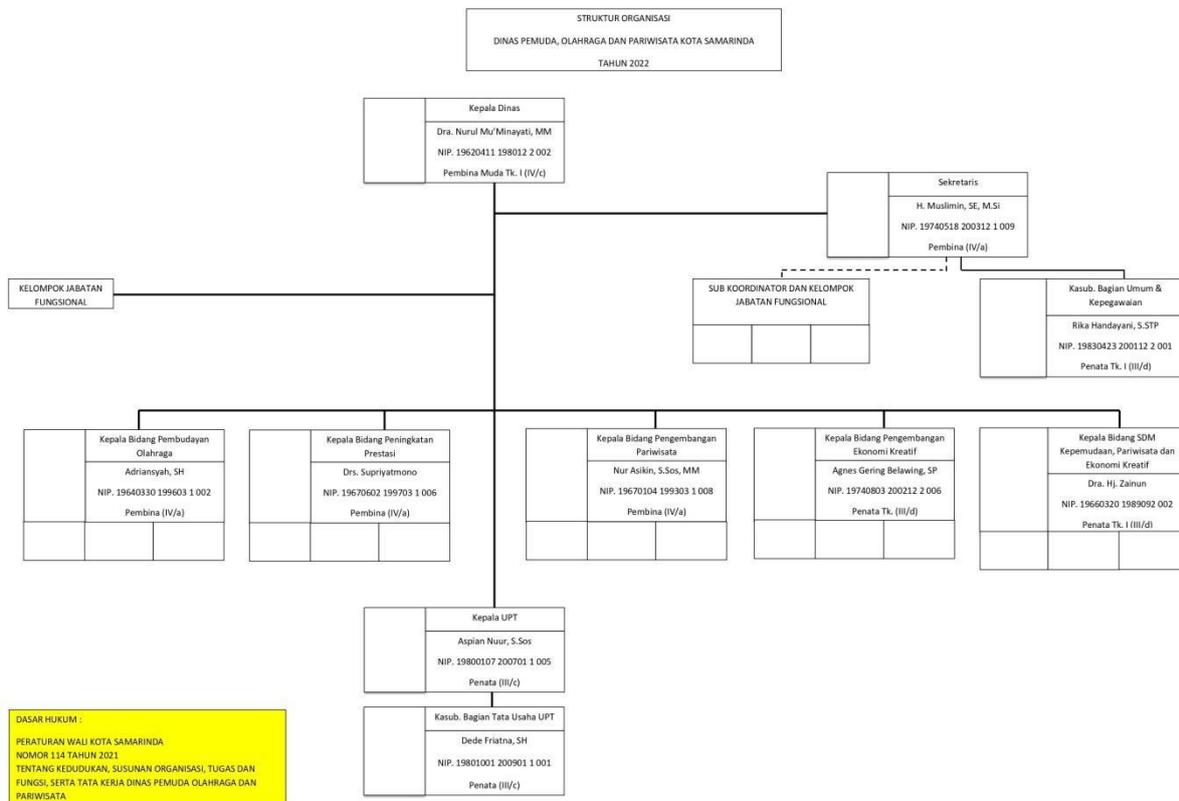
Beberapa penelitian telah dilakukan Fernanda & Sagoro, (2016) mendapati bahwa hubungan kepuasan kerja berkorelasi positif dan signifikan dengan kinerja karyawan pada usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Desa Wisata Bobung, Gunungkidul Yogyakarta (Arda, 2017) adanya hubungan positif antara kepuasan kerja pada kinerja di Bank Rakyat Indonesia Branch Green Lady Medan, tetapi menurut (Nurhandayani, 2022) mengatakan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerja Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang.

Sutoro *et al.*,(2020) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil, hal ini memperkuat pada pengkajian yang dilaksanakan Nugraha & Tjahjawati, (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja di *Cargill Tropical Palm (ISK Lake View Estate)* Kalimantan Barat, akan tetapi pendapat (Jufrizen, 2022) mengatakan tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Socfin Indonesia Medan.

Muis *et al.*, (2018) Penelitiannya menemukan bahwa kinerja staf PT dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya perusahaan. Kajian dilakukan oleh Kanwil I-Medan (Ainanur & Tirtayasa, 2018). menyatakan juga bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV, akan tetapi menurut (Lina, 2014) budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Universitas Muhammadiyah Sumatera.

Berdasarkan Peraturan Walikota Samarinda, Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Samarinda, dan Peraturan Daerah Kota Samarinda No.114 Tahun 2021, yang mencakup Kedudukan, Susunan Organisasi, Tanggung Jawab dan Fungsi Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Samarinda serta Tata Kerja, Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Samarinda memiliki struktur organisasi seperti yang ditunjukkan di bawah ini.

Gambar 1 Bagan Struktur Organisasi Kepengurusan Disporapar Samarinda



Sumber : Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Samarinda Kota Samarinda 2024

Penelitian yang berjudul **"Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda"** didasarkan pada penelitian sebelumnya.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah penelitian Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda:

1. Apakah kompensasi berpengaruh pada kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh pada kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda?
4. Apakah kompensasi, kepuasan dan budaya berpengaruh pada kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan paparan dari perumusan masalah tersebut maka tujuan masalah penelitian Kompensasi, Kepuasan dan Budaya pada Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda:

1. Menelaah dan membuktikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda

2. Menelaah dan membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda
3. Menelaah dan membuktikan pengaruh budaya terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda
4. Menelaah dan membuktikan pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh pada kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Instansi

Sesudah mengetahui pengaruh Kompensasi, Kepuasan, dan Budaya terhadap kinerja, Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda dapat mengambil tindakan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja. Hasil penelitian tersebut pula dapat menjadi panduan bagi para manajer yang ingin lebih mempertimbangkan kesejahteraan pegawai.

b. Bagi Penulis

Penulis dapat menggunakan pengetahuan yang diperolehnya dari penelitian ini. Dari studi manajemen sumber daya manusia dalam mengatasi tantangan dan menemukan solusi atas masalah yang telah diteliti.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini bisa dijadikan referensi. Untuk peneliti selanjutnya, yang pada gilirannya dapat berkontribusi kemajuan ilmu pengetahuan yang bersangkutan pada manajemen SDM.

1.5 Asumsi Penelitian

Studi ini memperluas penelitian sebelumnya di lapangan dengan memanfaatkan teori dan metode berikut, serta jenis penelitian spesifik yang telah dilakukan:

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian/Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Moh. Sutoro, Syamsi Mawardi & Endanang Sugiarti/ <i>Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dipengaruhi oleh karakteristik Kepemimpinan, Budaya, dan Kepuasan</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Kompensasi</i> • <i>Kepemimpinan</i> • <i>Kepuasan</i> • <i>Budaya</i> • <i>Kinerja</i> 	Kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
2.	Aan Hardiyana & Adhie Fasha Nurhadian/ <i>Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Kompensasi</i> • <i>Kepuasan</i> • <i>Motivasi</i> • <i>Kinerja</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi dan semangat signifikan terhadap kepuasan 2. Kepuasan karyawan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan

No.	Penelitian/Judul	Variabel	Hasil Penelitian
3.	Rahadian Fernanda/ <i>Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya KePimpinan Terhadap Kinerja Karyawan</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Kompensasi</i> • <i>Kepuasan Kerja</i> • <i>Motivasi Kerja</i> • <i>Gaya Kepimpinan</i> • <i>Kinerja Karyawan</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 4. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
4.	Ardalia Theodore & Besti Lilyana/ <i>Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Kompensasi</i> • <i>Kepuasan Kerja</i> • <i>Kinerja Karyawan</i> 	Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
5.	Desi Rosiana Sari, LCA, Robin Jonathan & Imam Nazarudin Latif/ <i>Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesehatan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kutai Timur</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Budaya Kerja</i> • <i>Kinerja Pegawai</i> 	Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
6.	Muhammad Ras Muis/ <i>Pengaruh Budaya Kerja Komitmen Organisasi Kinerja Pegawai</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Budaya Kerja</i> • <i>Komitmen Organisasi</i> • <i>Kinerja Pegawai</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja dipengaruhi secara parsial positif oleh budaya 2. Komitmen berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja
7.	Ainanur & Satria Tirtayasa/ <i>Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Budaya Terhadap Kinerja Karyawan</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Budaya Organisasi</i> • <i>Kompetensi</i> • <i>Motivasi</i> • <i>Kinerja Karyawan</i> 	Secara simultan terhadap pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

No.	Penelitian/Judul	Variabel	Hasil Penelitian
8.	Enno Aldea Amanda, Satrijo Budiwibowo & Nik Amah/ <i>Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Budaya</i> • <i>Kinerja</i> 	Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
9.	Hendra/ <i>Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Pada Kinerja Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Budaya</i> • <i>Pelatihan</i> • <i>Motivasi</i> • <i>Kinerja</i> 	Budaya organisasi, pelatihan dan semangat berpengaruh signifikan pada kinerja
10.	Alfian Nur Rohmat & Rini Lestari/ <i>Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Kepuasan</i> • <i>Kinerja</i> 	Kepuasan berdampak pada kinerja pegawai
11.	Iwan Kurnia Wijaya/ <i>Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Kepuasan</i> • <i>Kinerja</i> 	Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
12.	Andia Salsabila & Ian Nurpatra Suryawan/ <i>Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Kepuasan</i> • <i>Disiplin</i> • <i>Motivasi</i> • <i>Kinerja Karyawan</i> 	Kepuasan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
13.	J. A. Maulidan, Nasir Azis & Ridwan Ibrahim/ <i>Mediated Effect Job Satisfaction On The Relationship Between Compensation, Organizational Culture, And Meritocracy On Employee Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Compensation</i> • <i>Organizational Culture</i> • <i>Meritocracy</i> • <i>Job Satisfaction</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Meritokrasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
14.	Naartjie P AIS & Jozes R. PATTIRUHU/ <i>Effect Of Motivation, Leadership, And Organizational Culture On Work Satisfaction And Employee Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Motivation</i> • <i>Leadership</i> • <i>Organizational Culture</i> • <i>Work Satisfaction</i> • <i>Employee Performance</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja dan budaya memiliki pengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan 2. Kepemimpinan memiliki substansial pada kepuasan, hal itu tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

No.	Penelitian/Judul	Variabel	Hasil Penelitian
15.	Supriyanto, Veithzal Rivai Lenny & Christina Nawangsari/ <i>The Influence Of Organizational Culture And Compensation On Employee Performance (Study On Employee Of Grogol Branch Pawn Shop)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Organizationl Culture</i> • <i>Compensation</i> • <i>Employee</i> • <i>Performance</i> 	Budaya organization dan kompensasi hal ini tidak memiliki pengaruh signifikan pada kinerja
16.	Syamsudirman, Hendra Yuri & Heryanto/ <i>Compensation And Work Culture on Organizational Performance With In mediation By Work Satisfaction In Fire Department Service Sungai Penuh City</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Compensation</i> • <i>Work Culture</i> • <i>Job Satisfaction</i> • <i>Performance</i> 	Kompensasi, budaya dan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja
17.	Prayoga Setia darma & Achmad Sani Supriyanto/ <i>The Effect of Compensation On Satisfaction And Employee Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Compensation</i> • <i>Job Satisfaction</i> • <i>Performance</i> 	1. Kompensasi, budaya dan kepuasan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai
18.	Anton Saman/ <i>Effect Of Compensation On Employee Satisfaction And Employee Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Compensation</i> • <i>Job Satisfaction</i> • <i>Performance</i> 	Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja
19.	The impact of Compensation, Job Promotion and Job Satisfaction On Employee Performance At Mercubuana University (puspita Rinny, Charles Bohlen Purba & Unang Toto Handiman)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Compensation</i> • <i>Job Promotion</i> • <i>Job Satisfaction</i> • <i>Performance</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi tidak signifikan terhadap kinerja 2. Promosi pekerjaan memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja 3. Kepuasan kerja memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja
20.	Adibah Abdul Kadir, Adnan Ali Hassan Humaid AlHosan, Fadillah Ismail & Nurseha Sehan/ <i>The Effect Of Compensation And Benefits Towards Employee Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Compensation</i> • <i>Benefits</i> • <i>Employee Performance</i> 	Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

Sumber : Data Primer 2024

1.6 Perumusan Hipotesis

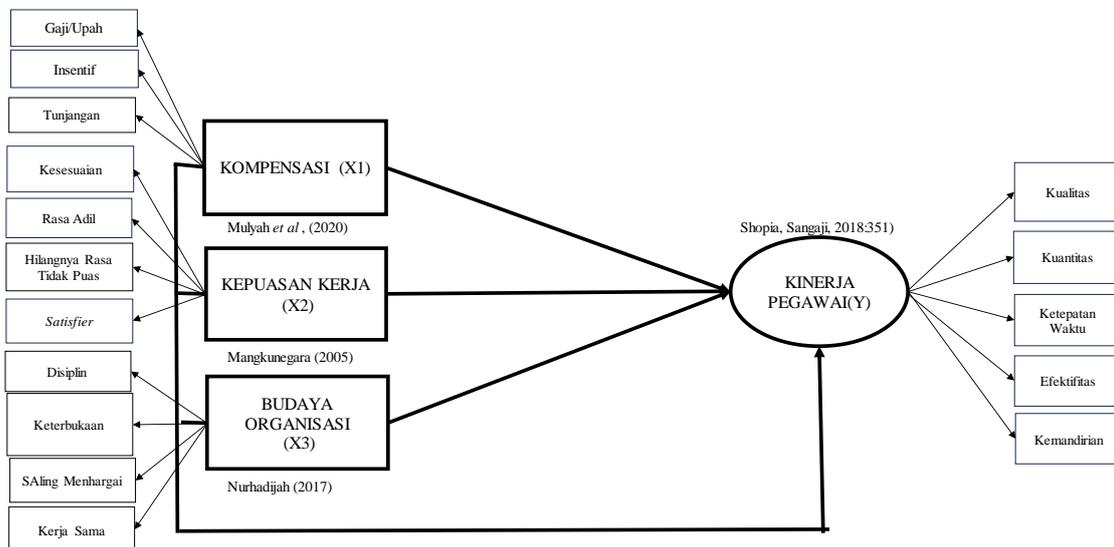
Ketika suatu topik penelitian dinyatakan sebagai sebuah pertanyaan, hipotesis adalah hipotesis kerja yang mencoba menjawab pertanyaan tersebut. Berikut hipotesis kerja penelitian ini:

- H1 : Diduga kompensasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda
- H2 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda
- H3 : Diduga budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda
- H4 : Diduga kompensasi, kepuasan dan budaya berpengaruh positif signifikan pada pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda

1.7 Kerangka Berpikir

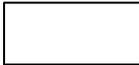
Kerangka berpikir merupakan model konseptual atau memperjelas hubungan antara dua variabel. Peneliti ini telah mengembangkan kerangka konseptual berdasarkan pernyataan masalah dan studi literatur tentang variabel kompensasi, kepuasan, budaya, dan kinerja. Kerangka konseptualnya sebagai berikut:

Gambar 2 Kerangka Konseptual



Sumber Data Primer Diolah 2024

Keterangan :

-  : Variabel Independent
-  : Indikator Variabel
-  : Variabel Dependen
-  : arah pengaruh variabel X1, X2 dan X3 ke Y
-  : arah dari Variabel Indikator