

BAB 1

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sehubungan dengan zaman yang terus mengalami perkembangan dan membuat era globalisasi pada saat ini, membawa pengaruh untuk meningkatkan daya saing di bidang pemerintahan harus memiliki keunggulan, sehingga mampu bertahan baik dari segi kualitas kerja maupun hasil kerja disuatu instansi terutama pegawai (ASN) dibidang keuangan di pemerintahan Kota Medan. Sebagai pusat pelaporan laporan keuangan, pemerintah Kota Medan harus mempunyai kemampuan untuk menyajikan laporan keuangan yang transparansi, efesien, dan efektifitas. Oleh karena itu, tujuan dari organisasi yang perlu didapatkan adalah kinerja pegawai yang baik, sebab kinerja dari pegawai akan membawa keberhasilan dari organisasi yang bersangkutan.

Kinerja menurut Sutrisno (2016) adalah kemampuan dari individu untuk melakukan sebuah tugas dan mempunyai hasil kerja yang didapatkan kelompok atau individu dalam sebuah organisasi yang selaras dengan tugas, kewenangan, dan tanggungjawab dari masing-masing individu, serta adanya pengarapan terhadap fungsi dan perilaku yang selaras pula dengan kewajiban yang ditetapkan kepadanya yang berhubungan dengan kualitas, waktu, serta kuantitas dalam melakukan tugasnya. Budaya organisasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan pemberian kompensasi bisa menjadi sebuah factor yang mendukung peningkatan dari kinerja pegawai dalam sebuah organisasi.

Sumber daya yang kompeten dapat dibangun dengan menciptakan budaya organisasi yang baik, hal ini dilakukan dengan perubahan pada perilaku yang bisa melakukan penyesuaian terhadap suatu tantangan yang akan datang. Budaya organisasi adalah kekuatan yang tidak terlihat, hal ini bisa membuat orang-orang dalam organisasi tergerak untuk melakukan pekerjaan.

Disamping itu, hasil dari kinerja pegawai terlebih pegawai pada bagian keuangan akan terpengaruhi dari budaya organisasi. Pada umumnya, budaya organisasi adalah bagaimana cara dari organisasi melakukan komunikasi pada lingkungannya dan melakukan interaksi yang baik terhadap sikap dan pola pikir mengenai pekerjaan pada organisasi.

Budaya organisasi menurut Soetopo (2012) merupakan sebuah kerangka pengetahuan pada seluruh individu dalam organisasi, sehingga budaya organisasi menjadi sebuah norma dan nilai yang diharapkan bisa selaras untuk meningkatkan pegawai dan kreatifitas pada sebuah organisasi.

Kuatnya budaya organisasi akan membuat pengaruh positif pada perusahaan yaitu tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan. Namun, jika budaya organisasi bersebrangan dengan tujuan dari perusahaan, maka akan berpengaruh buruk pada perkembangan perusahaan yang bersangkutan. Pada budaya organisasi yang kuat pada sebuah perusahaan, maka nilai yang dijunjung akan memberikan pemahaman yang dalam pada komunitas organisasi. Hal ini juga akan mempengaruhi perilaku, kinerja, dan efektifitas dari organisasi.

Pada suatu organisasi, penting untuk memperhatikan gaya kepemimpinan, hal ini dikarenakan kepemimpinan seseorang akan berfungsi untuk melakukan pengawasan dan kontrol atas aktivitas organisasi. Gaya kepemimpinan akan berhubungan dengan pemberian arahan pada pegawai, hubungan dengan pegawai, pemberian penghargaan, pengembangan pegawai, serta hal-hal yang berpengaruh atas kinerja bawahannya. Kepemimpinan merupakan sebuah tahap untuk bisa memimpin orang lain dan memberikan pengaruh yang baik supaya mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Secara umum, pemimpin

mempunyai harapan supaya pegawainya memiliki kapabilitas untuk menjalankan tugas dan kewajibannya dengan sebaik mungkin.

Pemimpin sebuah perusahaan adalah seseorang yang memerlukan bantuan dari pegawainya dalam menjalankan organisasi. Dengan demikian, menjadi sebuah kewajiban dari pemimpin agar setiap pegawainya mempunyai prestasi atas kinerjanya. Motivasi menjadi faktor penting yang bisa mendorong pegawai memperoleh penghargaan atau prestasi.

Motivasi yang diberikan dengan benar bisa membuat timbulnya semangat dalam diri pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Kapabilitas dari seseorang yang terus meningkat akan membuahkan hasil yang lebih baik, yang dapat membuat produktivitas menjadi meningkat. Sebaliknya, bagi pegawai yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi, akan menjalankan tugasnya tidak secara maksimal.

Faktor yang dapat menjadi pendorong untuk pegawai melakukan kinerja yang baik adalah motivasi yang tinggi. Hal ini dikarenakan, motivasi kerja yang tinggi akan berhubungan dengan perilaku dari pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pencapaian dari pegawai dalam melakukan tugasnya dipengaruhi oleh motivasi kerja. Supaya bisa membuat pegawai tergerak melaksanakan tugas yang ingin dicapai oleh perusahaan, maka peran motivasi penting untuk membentuk sikap pegawai.

Disamping motivasi kerja, loyalitas juga merupakan hal fundamental dalam mendukung kinerja pegawai keuangan di lingkungan Kota Medan. Dimana kita ketahui banyak pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja, khususnya disiplin masuk dan pulang kerja. Salah satu tanggung jawab pegawai yaitu mematuhi seluruh aturan yang diterapkan di perusahaan, memiliki pegawai yang disiplin ketika bekerja bisa menimbulkan pengaruh yang positif terhadap perusahaan.

Selain beberapa hal diatas, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompensasi. Pemberian kompensasi juga di atur dalam PP Nomor 18 Tahun 2018 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2016 Tentang Pemberian Gaji, Pensiun, Atau Tunjangan Ketiga Belas Kepada Pegawai Negeri Sipil, Prajurit Tentara Nasional Indonesia, Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, Pejabat Negara, Dan Penerima Pensiun Atau Tunjangan. Dengan adanya kompensasi yang diberikan organisasi bisa membuat timbulnya pengaruh baik dan bisa mendapatkan keuntungan untuk pegawai hingga organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang dan penjelasan diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “ **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN KEUANGAN DI PEMERINTAHAN KOTA MEDAN**”.

I.2 Landasan Teori

I.2.1 Teori Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan

Menurut Rivai (2012, p.374) budaya organisasi merupakan sebuah kerangka yang berfungsi untuk menjadi acuan bagi sikap dan pola pikir pegawai dalam kesehariannya untuk membuat keputusan dan memberikan arahan pada perilaku supaya bisa tercapai tujuan dari organisasi.

Menurut Arianty, 2014 “ budaya organisasi adalah sebuah istilah yang berhubungan dengan perspektif kolektif yang dipercayai oleh keseluruhan individu pada suatu organisasi.”

Menurut penelitian Evi Wahyuni (2015), dengan judul "Pengaruh dari Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan kepada Kinerja dari Pegawai pada Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik dengan Motivasi Kerja sebagai Variable Intervening (Studi Kasus pada Pegawai Pemerintah Kota Tasiikmalaya)" menunjukkan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja dari Pegawai terlebih pada bagian keuangan.

I.2.2 Teori Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan

Gaya kepemimpinan menurut Rivai (2014) merupakan sebuah karakteristik yang dipakai oleh seorang pemimpin kepada bawahannya supaya tujuan dari organisasi dapat terlaksan, dan menjadi sebuah pola strategi dan sikap yang menjadi teladan bagi pegawai agar diterapkan dalam aktivitas kerjanya.

Gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2013) merupakan sebuah cara dari seorang pemimpin yang bisa memberikan pengaruh pada pegawainya supaya dapat bekerja dengan pro aktif demi tercapainya cita-cita dan tujuan dari organisasi yang bersangkutan.

Menurut penelitian Evi Wahyuni (2015), dengan judul "Pengaruh dari Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan kepada Kinerja dari Pegawai pada Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik dengan Motivasi Kerja sebagai Variable Intervening (Studi Kasus pada Pegawai Pemerintah Kota Tasiikmalaya)" menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja dari Pegawai terlebih pada bagian keuangan.

I.2.3 Teori Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan

Motivasi menurut Widodo (2015: 187) merupakan sebuah kekuatan yang terdapat pada diri individu yang menjadi dorongan terhadap perilakunya untuk mmelakukan sebuah tindakan tertentu.

Motivasi menurut Mangkunegara (2013:94) adalah sebuah kondisi yang membuat seseorang terdorong untuk mendapatkan prestasi dan melakukan pekerjaannya dengan maksimal.

Menurut penelitian Evi Wahyuni (2015), dengan judul "Pengaruh dari Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan kepada Kinerja dari Pegawai pada Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik dengan Motivasi Kerja sebagai Variable Intervening (Studi Kasus pada Pegawai Pemerintah Kota Tasiikmalaya)" menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja dari Pegawai terlebih pada bagian keuangan.

I.2.4 Teori Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan

Kompensasi menurut Ardana (2012; 153) merupakan sebuah balas jasa yang didapatkan oleh pagawai terhadap kontribusi yang diberikannya pada sebuah perusahaan

Kompensasi menurut Kasmir 2016 adalah sebuah tindakan yang dilakukan oleh perusahaan sebagai bentuk balas jasa pada pegawainya, yang sifatnya dalam bentuk uang ataupun tidak

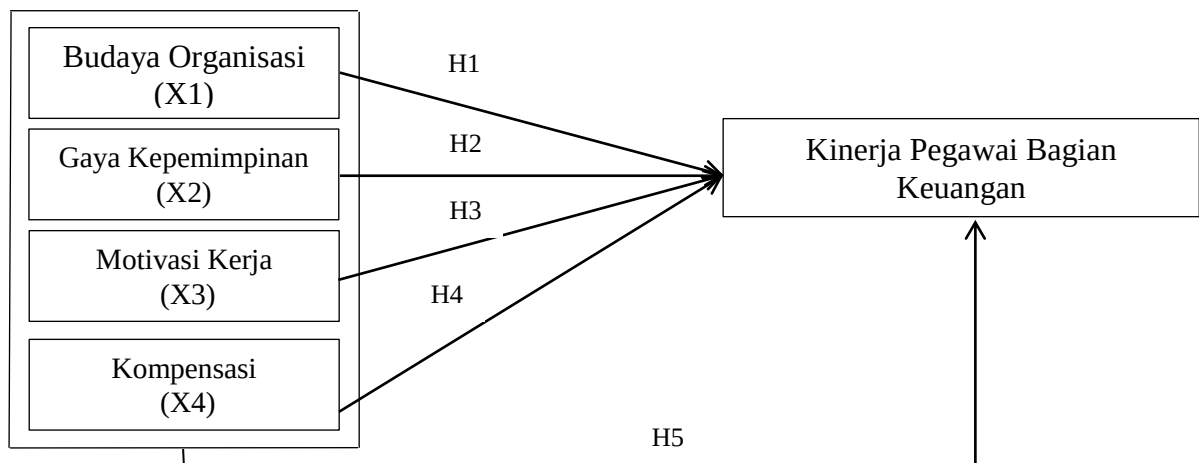
Menurut penelitian Evi Wahyuni (2015), dengan judul "Pengaruh dari Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan kepada Kinerja dari Pegawai pada Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik dengan Motivasi Kerja sebagai Variable Intervening (Studi Kasus pada Pegawai Pemerintah Kota Tasiikmalaya)" menunjukkan bahwa

kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja dari Pegawai terlebih pada bagian keuangan.

I.3 Kerangka Konseptual

Tujuan dari penelitian ini supaya mendapatkan pengetahuan mengenai hubungan antara variable bebas yaitu budaya organisasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi terhadap variable terikatnya yaitu kinerja dari pegawai pada bagian keuangan perusahaan.

Kerangka penelitian ini digunakan agar penelitian bisa lebih mudah dipahami dan penelitian yang dilakukan menjadi baik. Adapun kerangka penelitian ini adalah :



Gambar I.1 Kerangka Konseptual

I.4 Hipotesis Penelitian

Mengacu kepada kerangka konseptual tersebut, maka hipotesis yang akan dirumuskan adalah sebagai berikut :

- H1 : Faktor budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh kepada kinerja pegawai bagian keuangan.
- H2 : Faktor gaya kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh kepada kinerja pegawai bagian keuangan.
- H3 : Faktor motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh kepada kinerja pegawai bagian keuangan.
- H4 : Faktor kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh kepada kinerja pegawai bagian keuangan.
- H5 : Faktor budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi secara simultan menimbulkan pengaruh kepada kinerja dari pegawai bagian keuangan.