BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian dan tumpuhan bagi suatu organisasi atau instansi untuk dapat bertahan diera globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Pegawai adalah seorang pekerja tetap yang bekerja dibawah perintah orang lain. Pegawai mendapatkan kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan berdasarkan peraturan dan perjanjian. Pegawai dapat menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan suatu lembaga, serta mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat memengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya. Pegawai memberikan kontribusi kepada instansi berupa kemampuan, keahlian, dan ketrampilan yang dimiliki, pegawai juga dituntut untuk disiplin dalam melaksanakan tugasnya, sedangkan perusahaan diharapkan memberikan imbalan dan penghargaan kepada pegawai secara adil sehingga dapat memberikan kepuasan. Terkait dengan disiplin yang baik, maka manajemen perlu memerhatikan faktor-faktor apa sajakah yang dapat meningkatkan dan memertahankan kedisiplinan pegawai. Sebab kedisiplinan tidak serta merta timbul tanpa adanya rencana yang baik dari manajemen untuk mewujudkannya. Mengingat peran sumberdaya manusia dalam suatu usaha sangatlah penting, maka perlu adanya kerja sama yang baik dalam melaksanakantujuan suatu lembaga.

Dalam penelitian ini, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian pada Komisi Pemilihan Umum Kota Bandar Lampung. Komisi Pemilihan Umum adalah suatu

instansi pemerintah yang bergerak dibidang pemilihan umum. Kantor Komisi Pemilihan Umum terletak di kecamatan Sukarame Bandar Lampung.

Fungsi Komisi Pemilihan Umum ialah untuk mempersiapkan jalannya proses pemilihan umum. Pegawai yang kompeten merupakan kunci utama dari kesuksesan jalannya pemilihan umum. Pegawai dituntut untuk bias mempersiapkan segala kebutuhan yang diperlukan pada saat pemilu dan juga memberikan sosialisasi terkait pemilu yang akan dilaksanakan. Berdasarkan survey yang dilakukan oleh peneliti, terjadi peningkatan angka golput di Kota Bandar Lampung.

Berikut adalah data jumlah pemilih pada pemilu presiden Kota Bandar Lampung.

Tabel 1.1

Data jumlah pemilih pada pemilihan umum presiden Kota Bandar Lampung

Tahun	Jumlah Hak Pilih	Jumlah pemilih	Persentase
2009	328.176 orang	292.647 orang	89,17%
2014	531.397 orang	413.853 orang	77.88%

Sumber : KPU Kota Bandar Lampung Tahun 2017

Tabel 1.1 memperlihatkan persentase jumlah pemilih tahun 2014 lebih kecil jika dibandingkan dengan tahun 2009. Hal ini menggambarkan bahwa terjadi penurunan persentase jumah pemilih.

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012, p.67) mengemukakan bahwa ”Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja pegawai merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap organisasi. Pada Komisi Pemilihan Umum Kota Bandar Lampung kinerja pegawai dapat diukur dari persentase pencapaian target yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai dapat dikatakan baik apabila setidaknya telah mencapai 90% dari target. Para pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Bandar Lampung dinilai kurang mampu memaksimalkan proses sosialisasi. Hal ini dibuktikan dengan tidak tercapainya jumlah target pelaksanaan sosialisasi mengenai pemilihan umum presiden. Pada tahun 2009 hanya terlaksana 19 kali sosialisasi dari target 22 kali sosialisasi, dan pada tahun 2014 hanya terlaksana 20 kali sosialisasi dari target 24 kali sosialisasi. Hal ini bisa berpengaruh terhadap antusias calon pemilih untuk berpartisipasi dalam pemilu presiden. Berikut adalah data jumlah pelaksanaan sosialisasi pemilu di Kota Bandar Lampung:

Tabel 1.2

Jumlah pelaksanaan sosialisasi pemilu.

Tahun	Target Sosialisasi	Sosisalisasi yang Terlaksana
2009	22 kali	19 kali
2014	24 kali	20 kali

Sumber : KPU Kota Bandar Lampung Tahun 2017

Selain itu penyediaan jumlah sarana pemungutan suara juga masih belum memenuhi target. Padahal jumlah penyediaan tempat pemungutan suara yang memadai sangat penting demi meningkatkan jumlah pemilih. Karena hal tersebut dapat mengurangi tingkat kemalasan pemilih untuk memilih. Semakin sedikitnya tempat pemungutan suara, bisa berpengaruh terhadap jumlah antrian yang berdampak terhadap pemilih yang akan menjadi kurang antusias terhadap pemilu.

Tabel 1.3

Jumlah tempat pemungutan suara (TPS) yang tersedia

Tahun	Target penyediaan TPS	TPS yang tersedia
2009	1286 TPS	1104 TPS
2014	1424 TPS	1217 TPS

Sumber : KPU Kota Bandar Lampung Tahun 2017

Dari berbagai data diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Bandar Lampung kurang maksimal, karena kurang mampu memaksimalkan proses sosialisasi dan penyediaan tempat pemungutan suara yang memadai. Kinerja pegawai merupakan aset penting penggerak dalam perusahaan, namun pegawai juga dapat menjadi salah satu penyebab perusahaan menjadi jatuh atau kalah dalam suatu persaingan apabila kinerja pegawai kurang baik. Kinerja pegawai merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap organisasi. Kedisiplinan dalam organisasi tergantung pada keefektifan kerja sama antara individu dan kelompok.

Pegawai dituntut untuk lebih disiplin, produktif, efektif, efisien, dan juga memberi pelayanan yang baik terhadap pelanggan dalam suatu kegiatan bisnis, serta memiliki pengalaman, kemampuan, dan semangat kerja yang tinggi, sehingga pegawai memiliki kinerja yang baik sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai. Sebaik apapun rencana yang dibuat oleh seorang manajer tanpa di dukung oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, maka tujuan yang hendak dicapai tidak akan sesuai dengan yang diharapkan. Dalam hal ini peran baik seorang pegawai sangat dibutuhkan. Pegawai akan cenderung *loyal* terhadap tempat mereka bekerja.

Kinerja dalam organisasi tergantung pada keefektifan kerja sama antara individu dan kelompok. apabila usaha mereka dihargai dan diperlakukan dengan sangat baik, seperti kompensasi yang mereka terima sesuai dengan beban kerja yang diterima. Kompensasi adalah suatu upah atau imbalan yang diterima oleh karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Menurut Wilson Bangun (2012, p.255) mendefinisikan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.

Kompensasi yang terjadi pada Komisi Pemilihan Umum adalah terjadi kurangnya *reward* ketika para pegawai melakukan kerja diluar jam kerja, seperti pada saat melakukan persiapan penyediaan surat suara, dan juga pelaksanaan sosialisasi diberbagai kecamatan di kota Bandar Lampung. Selain itu fasilitas, sarana dan prasarana untuk melakukan kegiatan pada saat pemilu juga kurang maksimal sehingga semangat kerja pegawai menjadi menurun.

Pada saat persiapan penyediaan surat suara, para pegawai dituntut untuk melakukan pekerjaan diluar jam kerja, karena pada tahap ini, para pegawai di tuntut menyiapkan ratusan ribu surat suara yang akan disebar ke seluruh tempat pemungutan suara di Kota Bandar Lampung.

Dengan demikian, sudah seharusnya para pegawai mendapat *reward* yang sesuai atas hasil kerja yang dilakukan sehingga diharapkan tidak akan terjadi timbulnya stres pada para pegawai yg mengakibatkan penurunan kinerja pegawai.

Selain itu, kurangnya fasilitas yang memadai juga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tidak adanya kendaraan kantor juga cukup menghambat dalam persiapan sosialisasi pemilihan umum. Selain itu keterbatasan jumlah komputer/laptop menjadi keluhan para pegawai, hal ini perlu diperhatikan demi menunjang performa pegawai sehingga tidak terjadi penurunan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai juga dapat dibangun melalui budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi merupakan suatu nilai, kebiasaan yang dianut suatu organisasi demi membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Robbinson dan Judge (2008, p.256) mengartikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota untuk membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Hubungan budaya organisasi dengan produktivitas yang memberikan gambaran tentang sumber daya yang berkualitas tidak akan memberikan hasil kerja yang optimal tanpa adanya budaya organisasi yang baik dan terinternalisasi oleh para anggotanya. Demikian pula sebaliknya, jika budaya organisasi buruk akan memberikan hasil kerja yang tidak optimal. Apabila persepsi karyawan terhadap budaya organisasi baik maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya menurut Robbins dan Judge (2008, p.256) apabila persepsi pegawai dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi.

Budaya organisasi di Komisi Pemilihan Umum Kota Bandar Lampung yaitu penerapan asas LUBER dan JURDIL (Langsung Umum Bebas Rahasia & Jujur Adil). Namun budaya organisasi tersebut belum dapat berjalan dengan baik. Hal-

hal tersebut perlu mendapat perhatian khusus dari seluruh pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Bandar Lampung. Karena dengan adanya budaya organisasi yang berjalan dengan baik, maka akan timbul suatu kekompakan dan juga komunikasi yang baik antara para pegawai, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Bandar Lampung.

Dari latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **"Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Bandar Lampung"**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1. **Ruang Lingkup Subjek**

   Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Bandar Lampung.

2. **Ruang Lingkup Objek**

   Objek dalam penelitian ini adalah kompensasi, budaya organisasi, dan kinerja Komisi Pemilihan Umum Kota Bandar Lampung.

3. **Ruang Lingkup Tempat**

   Penelitian ini dilakukan di kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Bandar Lampung, jl. Pulau Sebesi No. 93, Kecamatan Sukarame, Kota Bandar Lampung

4. **Ruang Lingkup Waktu**

   Penelitian ini dilakukan sejak Oktober 2017 hingga Februari 2018.

5. **Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan**

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah manajemen sumer daya manusia.

1.4 Tujuan Penelitian

Seusai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari pemelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum Kota Bandar Lampung
2. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum Kota Bandar Lampung
3. Mengetahui pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum Kota Bandar Lampung

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu hasil yang bermanfaat bagi peneliti, instansi perushaan, bagi perguruan tinggi, maupun pembaca. Adapun manfaat tersebut antara lain:

a. Bagi Peneliti

   Dengan melakukan penelitian ini peneliti dapat memperoleh kesempatan untuk mencoba menerapkan pengetahuan yang di dapat selama mengikuti perkuliahan dengan praktek nyata khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai budaya organisasi dan penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan

b. Bagi Komisi Pemilihan Umum Kota Bandar Lampung

   Dari hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan evaluasi, sedangkan saran yang diberikan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan yang menentukan langkah-langkah kebijakan yang selanjutnya untuk peningkatan kinerja karyawan.

c. Bagi Perguruan Tinggi

   Dari penelitian diharapkan dapat menjadi referensi yang digunakan sebagai bahan pembanding maupun pertimbangan untuk penelitian selanjutnya khususnya bagi IIB Darmajaya Bandar Lampung.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tetang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan mengenai kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Komisi Pemilihan Umum Kota Bandar Lampung.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini diuraikan landasan teori berisikan tentang teori-teori dari masalah yang diteliti mengenai kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Komisi Pemilihan Umum Kota Bandar Lampung

BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian berisikan tentang jenis dari penelitian, jenis analisi data, metode pengumpulan data, variable penelitian, oprasional variable dan penentuan sampel dan populasi mengenai kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Komisi Pemilihan Umum Kota Bandar Lampung.

BAB IV HASIL PENETIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Komisi Pemilihan Umum Kota Bandar Lampung.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Berisi simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya, hasil dari penelitian mengenai kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Komisi Pemilihan Umum Kota Bandar Lampung.