

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi merupakan salah satu faktor yang memicu sebuah perubahan. Setiap organisasi baik lembaga publik maupun lembaga bisnis harus mampu melakukan dinamika perubahan sebagai salah satu strategi untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan agar organisasi dapat bertahan dan *sustainable*. Tantangan dan perubahan lingkungan mendorong suatu organisasi selalu berusaha menjadi efektif dan efisien. Salah satu asset penting yang mempengaruhi efektifitas organisasi adalah sumber daya manusia yang sering disebut sebagai *human capital*. Modal manusia adalah stok kompetensi, pengetahuan, keterampilan, pengalaman, tenaga, pikiran, perilaku, kepribadian, kreativitas dan inovasi serta lainnya yang merupakan karakteristik yang ada dalam diri manusia sehingga mampu melaksanakan fungsinya sebagai tenaga kerja atau pegawai untuk menciptakan nilai ekonomi *human capital*, hidup dan berkembang sehingga dapat memberikan kerja secara terus-menerus dan berkelanjutan (ida Jolanda, 2020)

Organisasi merupakan wadah bagi sekelompok yang bekerja secara terkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama. Setiap organisasi dalam hal mencapai tujuannya dituntut untuk dapat meningkatkan pelayanannya. Banyak cara yang telah dilakukan oleh masing-masing organisasi/instansi untuk dapat meningkatkan pelayanan guna memaksimalkan kinerja dari pegawai yang bersangkutan. Pelayanan yang baik akan memberikan nilai tambah tersendiri bagi instansi tersebut dimata pengguna atau pemakai jasa yang menggunakan pelayanan itu sendiri. Pelayanan dapat dikatakan baik apabila pegawai sudah memberikan pelayanan yang maksimal dan menampilkan sikap yang baik, kemudian disambut dengan respon yang baik pula oleh pengguna atau pemakai jasa yang merasa puas

dengan kinerja maupun pelayanan yang diberikan. Untuk mencapai tujuan organisasi, organisasi harus mampu mengelola aset yang ada dalam organisasi tersebut salah satunya adalah pegawai yang bekerja, dengan memberikan kompensasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawab dari pegawai tersebut sehingga pegawai mampu memberikan kinerja optimal untuk organisasi.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nancy, 2016). Secara umum, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran dan tugas yang diembannya dalam instansi. Kinerja pegawai sangat penting bagi sebuah instansi pemerintahan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu yang digunakan para pegawai untuk bekerja. Dengan demikian kinerja pegawai juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah instansi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain, faktor individu seperti disiplin kerja, lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan sosial, dan kompetitor, selanjutnya faktor lingkungan internal organisasi seperti sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan Kebijakan organisasi, strategi organisasi, kompensasi, kepemimpinan dan teman sekerja (Marlan, 2020).

Berbagai permasalahan yang mengakibatkan kegagalan manajemen kinerja instansi pemerintah di Indonesia terletak pada kinerja sumber daya manusia (Ida Jolanda 2020). Dalam organisasi pemerintah, tenaga kerja yang dimiliki dikenal dengan sebutan Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian sudah tidak sesuai

dengan tuntutan nasional dan tantangan global sehingga perlu diganti dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Selain itu pemerintah daerah diberi kewenangan yang luas dalam menyelenggarakan semua urusan pemerintah mulai dari perencanaan, system penggajian Pegawai Negeri Sipil sebagaimana penjelasan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang system penggajian skala Tunggal, ganda dan gabungan. Usaha pencapaian tujuan organisasi ini tidak terlepas dari kinerja pegawainya, hal ini sangat penting karena pegawai negeri sipil adalah pemikir, perencana sekaligus pelaksana, dan dalam membuat paradigma baru diperlukan bentuk pemerintahan yang bersih (Desy Oktawati, 2016).

Namun, pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak pernah terlepas dari berbagai permasalahan, salah satunya permasalahan yang berkaitan dengan kinerja. Meskipun tidak semua Pegawai Negeri Sipil mengalami permasalahan terkait dengan kinerja, tetapi data membuktikan bahwa lebih dari satu juta Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki kinerja yang buruk (Koran Sindo, 2018). Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk mengetahui keberhasilan suatu organisasi pemerintah ialah dengan mempelajari faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Kompensasi dan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting mengingat faktor ini berhubungan langsung dengan pegawai dalam suatu organisasi dalam menjalankan roda pemerintah.

Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Nancy L.Pioh dan Hendra N. Tawas 2016). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. (Jhon Fernos dan Istikharah wipi, 2023). Kompensasi dapat menjadi faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai dalam melakukan

pekerjaannya menjadi lebih efisien dan memberikan performa terbaik terhadap organisasi Ketika pegawai merasa puas dan merasa tercukupi dengan kompensasi yang didapat. Kompensasi dibagi menjadi tiga jenis yaitu 1) Kompensasi langsung yang berupa gaji atau upah, 2) Kompensasi tidak langsung seperti kesejahteraan pegawai, THR dan jaminan Kesehatan, 3) Insentif yang dapat berupa bonus (Marlan, 2020). Kompensasi merupakan suatu faktor penting untuk seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya dalam pekerjaan. Namun, pentingnya suatu kompensasi berjalan sebanding dengan masalah yang kerap dijumpai, seperti masalah ribuan ASN Subang keluhkan keterlambatan gaji dan TPP belum dibayarkan, banyak PNS terpaksa menghutang untuk memenuhi kebutuhan (Jabarpress, 5 januari 2024). Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan makin baik dan produktif.

Selanjutnya, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu Lingkungan Kerja, Lingkungan kerja adalah bagian pokok yang mampu meningkatkan kualitas produktivitas kerja. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik dan psikologi pada suatu instansi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja ialah salah satu faktor penting dalam menciptakan baik atau buruknya kinerja pegawai. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik yang baik membuat pegawai nyaman dalam bekerja. Lingkungan Non Fisik merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik sesama rekan kerja, bawahan, maupun atasan. Lingkungan kerja non fisik juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena mampu mempengaruhi kinerja pegawai seperti kemampuan bekerja merupakan suatu kondisi yang dapat menciptakan rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan. Seperti yang dikutip Kompasiana (2022) Rentan konflik akibat perbedaan usia di dunia kerja. Yang mana komunikasi merupakan hal penting di kehidupan manusia.

Sebagai makhluk sosial, manusia dituntut untuk bisa berinteraksi dengan baik salah satunya dengan cara berkomunikasi, berkomunikasi membantu manusia melakukan pekerjaan secara tertib dan produktif (Leora Steffany, 2022). Selanjutnya, hubungan antar pegawai merupakan kondisi satu pegawai dengan pegawai lain yang harus harmonis untuk mencapai suatu tujuan instansi dengan adanya kebersamaan dalam melaksanakan tugas- tugas yang diamanahkan (Andi Jusdiana Vol.3, No.1, 2022).

Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Tasikmalaya merupakan pelaksana fungsi penunjang bidang keuangan serta tugas pembantuan. Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah di pimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada walikota melalui sekretaris daerah.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Tasikmalaya, terkait kinerja, penulis menemukan adanya permasalahan kualitas pegawai yang masih dinilai kurang, sebagian pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, seperti komitmen pegawai terhadap pekerjaanya, dimana hal tersebut tidak mencapai target yang telah ditentukan sehingga menghambat kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Tasikmalaya. Masih rendahnya inisiatif pegawai yaitu ketika ada beberapa tugas yang belum dilaksanakan oleh beberapa pegawai contohnya seorang pegawai diberikan tugas atau pekerjaan membuat laporan realisaasi anggaran yang baik dan belum dikerjakannya tetapi teman satu bidang tidak memiliki inisiatif untuk membantu mengerjakannya. Sehingga tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Berikut ini akan disajikan data realisasi pencapaian kinerja periode tahun 2021-2023 Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Tasikmalaya.

Table 1.1
Pencapaian Indikator Kinerja Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan
Daerah Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2021-2023

No	Sasaran	Target Renstra Perangkat Daerah			Realisasi Capaian		
		2021	2022	2023	2021	2022	2023
1.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dan Akutabilitas Kinerja.	N/A	65	69	N/A	61,36	78,07
2.	Pengelola Keuangan yang efektif, efisien, ketepatan waktu penetapan APBD.	100	100	100	100	100	100
3.	Mewujudkan pengelolaan asset daerah yang tertib	77	80	83	77,98	80,77	84,68
4.	Meningkatnya pertumbuhan pajak Daerah	4,99	5,01	5,11	8,14	5,21	4,08

Sumber: Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2021-2023

Berdasarkan tabel Indikator Kinerja Utama (IKU) tersebut pada tahun 2022 dalam sasaran meningkatnya kualitas pelayanan public dan akuntabilitas kinerja realisasi capaiannya tidak sesuai dengan target, target yang harus di dapat dengan nilai 65, tetapi realisasi capaiannya 61,36. Pada tahun 2023 dengan sasaran meningkatnya pertumbuhan pajak daerah, mengalami hal yang sama, yaitu realisasi capaian tidak sesuai dengan target, dengan nilai target 5,11, realisasi capaian 4,08. Berdasarkan dari informasi yang didapat dari staf bagian kepegawaian, kompensasi berupa tunjangan di Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Tasikmalaya terkadang mengalami keterlambatan, kurangnya rekreasi yang diselenggarakan oleh instansi sebagai bentuk *reward* bagi para pegawai, dan memiliki ketidaknyamanan dalam bekerjasama maupun berkomunikasi yang disebabkan oleh perbedaan umur yang cukup jauh sehingga pegawai yang sudah

tua hanya mengandalkan dan tidak mau belajar mengoperasikan teknologi yang ada dan bergantung pada pegawai muda, maka sebagian pegawai muda memiliki rasa ketidaknyamanan dalam bekerja. Namun, belum dapat diketahui dengan pasti dan jelas apakah kompensasi dan lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Tasikmalaya.

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Tasikmalaya)”

1.2 Identifikasi Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Daerah.
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Pendapatan Daerah.
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Pendapatan Daerah.
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Pendapatan Daerah.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

- 1 Kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Pendapatan Daerah.
- 2 Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Pendapatan Daerah.
- 3 Kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Tasikmalaya
- 4 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Pendapatan Daerah.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan ilmu manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah di Kabupaten Tasikmalaya.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

a) Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan, pengetahuan, pengembangan kritis dalam berfikir baik secara teori maupun secara aplikasi dan menambah pengalaman dalam melakukan aktifitas penelitian serta dapat mengamati secara langsung dunia kerja yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

b) Bagi Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Tasikmalaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan evaluasi serta proyeksi bagi perusahaan yang dapat digunakan dalam Upaya peningkatan manajemen sumber daya manusia kedepannya.

c) **Bagi Peneliti Lain**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi peneliti lain dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Tasikmalaya yang beralamatkan di Komplek Perkantoran Jl. Sukapura Singaparna, Kabupaten Tasikmalaya.

1.5.1 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada smester ganjil-genap tahun ajaran 2023/2024, yang akan dimulai pada bulan oktober 2023 dengan pengajuan judul kepada pihak Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, Penulis memperkirakan penelitian ini selesai pada bulan Januari 2024.