

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya setiap perusahaan atau instansi yang didirikan mempunyai harapan bahwa dkemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan tercapainya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan atau instansi yang terbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

Sumber daya manusia (sdm) yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas dan usahanya kepada instansi. Setiap instansi berusaha untuk mendapatkan pegawai yang telah terlibat dalam kegiatan instansi yang memberikan suatu pencapaian target yang telah ditetapkan instansi sebelumnya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dalam sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi lain. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi.

Dengan demikian, keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat

ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dengan baik tidak hanya terjadi pada perusahaan swasta, tetapi pemerintah juga perlu memperhatikan hal-hal tersebut terutama instansi pemerintah seperti Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung. Hal ini didukung oleh Undang-Undang Nomer 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, yang menyebutkan bahwa perencanaan pembangunan nasional maupun daerah terdiri dari perencanaan pembangunan jangka panjang, perencanaan pembangunan jangka menengah, dan pembangunan perencanaan. Bappeda kota Bandung memiliki fungsi dan peranan sebagai lembaga teknis daerah yang bertanggung jawab terhadap perencanaan dan pembangunan sebagaimana diamanatkan dalam pasal 14, ayat (1), Undang-Undang Nomer 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, bahwa salah satu urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintah daerah adalah urusan perencanaan dan pengendalian pembangunan. Peran strategis dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung tersebut tentunya perlu didukung dengan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi.

Instansi pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai dengan baik, factor yang dapat menyebabkan tujuan perusahaan tercapai adalah dari kualitas sumber daya manusia sendiri. Kinerja yang baik sangatlah diharapkan oleh perusahaan karena akan meningkatkan pula kinerja perusahaan. Begitu dengan pegawai negeri sipil yang ada pada setiap instansi pemerintah di Indonesia. Kinerja pegawai negeri sipil harus memiliki kinerja yang baik, karena instansi pemerintah juga memiliki andil besar pada proses perkembangan pemerintahan. Pegawai negeri sipil memiliki

fungsi melayani seluruh masyarakat sesuai dengan kebutuhannya. Akhir-akhir ini banyak sekali yang mengeluhkan pelayanan yang diberikan oleh pegawai negeri sipil. Padahal masyarakat yang akan memiliki kondisi kinerja pegawai dalam hal pemerintah pelayanannya. Secara garis besar, kinerja pegawai dibuktikan dengan cara bagaimana dalam melayani masyarakat pada umumnya.

Setiap pegawai adalah individu yang memiliki karakter, kemampuan dan kinerja yang berbeda. Karakter-karakter individu dengan kinerja yang tinggi, misalnya saja pegawai yang senang bekerja dan pegawai yang senang dalam mencari tantangan dalam pekerjaannya. Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para individu dalam sebuah organisasi agar bisa bekerja dengan baik sehingga memiliki kinerja yang tepat bagi organisasi maupun bagi masyarakat yang memerlukan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain : motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, intensif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, kedisiplinan, pendidikan dan pelatihan. Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2010). Kinerja dapat dilihat dari bagaimana seseorang dalam bekerja melaksanakan tugasnya, yang semuanya bisa didukung oleh kemandirian, kreativitas, komitmen, tanggung jawab dan rasa percaya diri individu dalam bekerja. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja tinggi daripada yang ditetapkan organisasinya.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung

merupakan lembaga teknis dilingkungan Pemerintahan Daerah Tingkat II Kota Bandung. Sebagai lembaga teknis pemerintah Bappeda dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal dalam pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah karena tugas dan fungsi BAPPEDA Kota Bandung adalah melaksanakan sebagai urusan pemerintahan lingkup manajemen kepegawaian, sehingga kinerja pegawai BAPPEDA secara umum menjadi sorotan dan panutan untuk badan-badan pemerintah Kota Bandung lainnya. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) harus meningkatkan pelayanannya, yaitu salah satunya dengan kinerja pegawai yang kompeten yang dapat membawa Bappeda kearah yang lebih baik. Melihat kondisi kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung, dapat dilihat pada Tabel 1.1 dihalaman berikutnya.

Tabel 1.1
Data Pendukung Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung (2015-2016)

No.	Unsur-unsur	Tahun 2015		Tahun 2016	
		Presentase	Keterangan	Presentase	Keterangan
1.	Kesetiaan	82	Baik	74	Cukup
2.	Prestasi Kerja	80	Baik	72	Cukup
3.	Tanggung Jawab	85	Baik	72	Cukup
4.	Ketaatan	85	Baik	71	Cukup
5.	Kejujuran	85	Baik	77	Baik
6.	Kerjasama	80	Baik	75	Cukup
7.	Ketelitian	82	Baik	73	Cukup
8.	Kreatifitas	90	Amat Baik	85	Baik
Jumlah		669		599	
Rata-Rata		83,63%	Baik	74,88%	Cukup

Sumber : BAPPEDA Kota Bandung.

Pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja pegawai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung sudah baik pada tahun 2015, akan tetapi pada tahun 2016 kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar 8,75% dari tahun 2015. Penurunan itu terlihat pada indikator kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kerjasama, dan ketelitian yang cukup signifikan. Terindikasi bahwa pada tahun 2016 terdapat masalah pada kinerja pegawai.

Sementara itu, berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Kepala Sub. Bagian Kepegawaian dan beberapa pegawai di BAPPEDA Kota Bandung terkait dengan kinerja pegawai, yaitu penulis menemukan adanya permasalahan mengenai kinerja pegawai karena pegawai kurang mengembangkan kreatifitasnya, pegawai belum mampu dalam menyelesaikan suatu tugasnya sesuai dengan harapan instansi adalah bagaimana meningkatkan kinerja pegawainya yang masih dinilai kurang untuk menyelesaikan pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, masih rendahnya ketelitian dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, prestasi kerja menurun yang akan menghambat kinerja pegawai dimasa depan, karena tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan dimana pegawai tidak menggunakan seluruh waktu kerjanya dengan hal lain diluar pekerjaan, maksudnya ketika ada beberapa pekerjaan yang belum dilaksanakan oleh beberapa pegawai.

Berdasarkan studi pendahuluan penyebab masalah kinerja pegawai di BAPPEDA Kota Bandung, maka penulis melakukan pra survey dengan

menyebarkan kuesioner terhadap 20 orang pegawai dengan mengambil sampel dari sebagian populasi dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.2. Berikut Tabel kinerja pegawai dari hasil kuesioner pendahuluan di BAPPEDA Kota Bandung.

Tabel 1.2
Studi Pendahuluan Penyebab Masalah Kinerja Pegawai di Badan
Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung

No.	Variabel	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total Skor	Rata-rata Skor
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1.	Kepemimpinan	21	105	50	200	8	24	1	2	0	0	331	4,14
2.	Kompensasi	24	120	29	116	17	51	7	14	3	3	304	3,8
3.	Motivasi Kerja	19	95	25	100	14	42	2	4	0	0	241	4,01
4.	Disiplin Kerja	20	100	44	176	15	45	1	2	0	0	323	4,04
5.	Lingkungan Kerja	27	135	30	120	2	6	0	0	0	0	261	4,35
6.	Pelatihan Kerja	32	160	40	160	8	24	0	0	0	0	344	4,3
7.	Pengembangan Kerja	19	95	45	180	16	48	0	0	0	0	323	4,04

F = Frekuensi, N = Frekuensi x Skor
Jumlah Responden = 20
Jumlah Variabel = 7
Rata-rata Skor = Total Skor / (Jumlah Responden x Jumlah Pernyataan)

Sumber : Hasil pra survey kuesioner pendahuluan di BAPPEDA Kota Bandung (2016)

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat masalah kinerja pegawai pada variabel kompensasi memiliki rata-rata skor yang masih rendah yaitu 3,8, Dilihat dari variabel Motivasi Kerja juga memiliki rata-rata skor yang masih rendah yaitu dengan rata-rata skor 4,01 dan belum memenuhi standar ideal. Masalah kinerja ini juga diperkuat dengan informasi yang didapat dari hasil wawancara dengan Kepala Sub. Bagian Kepegawaian di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPEDDA) Kota Bandung masih terdapat permasalahan mengenai kinerja pegawai belum optimal dilihat dari kuantitas kerja dan kerjasama serta

tanggung jawab pegawai, masih ada pegawai yang meninggalkan kantor sebelum waktunya atau pulang sebelum waktunya.

Alex Soemadji Nitisemo (2001:109) mengemukakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pemimpin sehingga kinerja karyawan dapat lebih optimal. Hal ini juga dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2002:419) bahwa salah satu cara manajemen meningkatkan prestasi, memotivasi, dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Hal serupa juga dikemukakan oleh Victor Vroom dalam Winardi (2010:238) menyatakan adanya hubungan motivasi kerja terhadap kinerja yaitu “ bahwa seseorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang akan berakibat pada imbalan yang lebih besar, kenaikan gaji, serta promosi dan semanya itu mungkin yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, Badan perencanaan pembangunan daerah kora bandung melakukan berbagai upaya salah satunya dengan memberikan kompensasi. Pengelolaan kompensasi merupakan kegiatan yang amat penting dalam membuat karyawan cukup puas dalam pekerjaannya. Pengelolaan kompensasi yang tepat dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya dan mendapatkan, memelihara serta mempertahankan pekerja-pekerja unggul serta produktif.

Kompensasi yang adil dan jelas sangat diharapkan bagi karyawan sebagai penghasilan bagi kehidupan mereka dan keluarganya, karena kompensasi merupakan cerminan status sosial dan sebagai alat ukur kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan kepada Staff Kepegawaian, beliau mengatakan bahwa terdapat anggapan karyawan baru cenderung kinerjanya kurang berpengalaman dan minimnya keterampilan serta kecakapan yang dimiliki dibandingkan dengan karyawan senior, namun itu tidak selamanya benar karena belum tentu banyak pengalaman membuat kinerja yang ditunjukkan baik. Karena itu instansi harus berhati-hati dalam melaksanakan penilaian kinerja, agar pemberian kompensasi yang adil dan jelas dapat terlaksana secara efisien dan efektif mungkin sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Pelaksanaan kompensasi yang adil dan jelas akan menghasilkan kinerja yang baik, oleh karena itu kompensasi sangatlah dibutuhkan dalam sebuah perusahaan agar kinerja karyawan menjadi tinggi, sebaliknya apabila kompensasi tidak diberikan dengan adil dan jelas maka kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan akan rendah, yaitu seperti adanya tanggung jawab yang kurang maksimal atas tugas yang diberikan sehingga pencapaian tujuan perusahaan menjadi terlambat.

Melihat bagaimana kompensasi yang diberikan di BAPPEDA Kota Bandung maka penulis melakukan pra-survey dan wawancara kepada 20 karyawan. Data yang didapatkan oleh penulis adalah sebagai berikut.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey mengenai Kompensasi di BAPPEDA Kota Bandung

No.	Variabel	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total Skor	Rata-rata Skor
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1.	Gaji yang diberikan sesuai yang diharapkan pegawai.	7	35	8	28	5	15	0	0	0	0	78	0,97
2.	Kantor memberikan bonus sesuai dengan realisasi kerja pegawai.	5	25	6	24	4	12	4	8	1	1	70	0,87
3.	Tunjangan kesehatan yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan.	8	40	9	36	3	9	0	0	0	0	85	1,06
4.	Tunjangan hari raya yang diberikan cukup memuaskan	4	20	6	24	5	15	3	6	2	2	67	0,83
F = Frekuensi, N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 20													
Rata-rata Skor = Total Skor / (Jumlah Responden x Jumlah Pernyataan)													

Sumber : Hasil pra survey kuesioner pendahuluan di BAPPEDA Kota Bandung (2016)

Pada Tabel 1.3 memperlihatkan bahwa karyawan di BAPPEDA Kota Bandung masih belum puas dengan kompensasi yang diberikan, dapat dilihat dari hasil skor rata-rata pemberian gaji belum sesuai dengan harapan pegawai dan bonus hari raya belum cukup memuaskan yang memiliki nilai dibawah standar.

Selain masalah kompensasi, masalah lain yang terlihat di Badan perencanaan dan pembangunan daerah kora bandung yaitu motivasi kerja pegawai. Untuk itu penulis juga melakukan pra-survey mengenai motivasi kerja di Badan Perencanaan Dan Pengembangan Daerah Kota Bandung. Adapun hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Pra Survey mengenai Motivasi di BAPPEDA Kota Bandung

No.	Variabel	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total Skor	Rata-rata Skor
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1.	Saya sangat berantusias untuk berprestasi tinggi.	5	25	6	24	7	21	2	4	0	0	74	1,23
2.	Saya berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain.	6	30	9	36	5	15	0	0	0	0	81	1,35
3.	Saya berupaya memiliki kedudukan yang terbaik dikantor.	8	50	10	36	2	3	0	0	0	0	89	1,48
F = Frekuensi, N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 20													
Rata-rata Skor = Total Skor / (Jumlah Responden x Jumlah Pernyataan)													

Sumber : Hasil pra survey kuesioner pendahuluan di BAPPEDA Kota Bandung (2016)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat motivasi karyawan untuk berprestasi dalam hal ini berantusias untuk berprestasi tinggi mendapatkan total skor sebesar 74, sedangkan motivasi karyawan untuk menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain sebesar 85, dan motivasi karyawan untuk memiliki kedudukan yang terbaik dikantor mendapatkan total skor sebesar 89. Hasil tersebut menunjukan tingkat motivasi di BAPPEDA Kota Bandung ada yang belum maksimal.

Dari hasil wawancara dan pra-survey di Badan perencanaan dan pembangunan daerah kora bandung terdapt beberapa masalah yang menarik perhatian penulis yang berkaitan dengan kompensasi dan motivasi yang akan berdampak terhadap kinerja pegawai. Hal ini tentu menjadi dasar bagi penulis untuk memilih

Badan perencanaan dan pembangunan daerah kora bandung sebagai objek penelitian serta tentunya dibutuhkan sebuah penelitian untuk memecahkan masalah. Sasaran penelitian ini adalah karyawan yang ada dalam instansi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kora Bandung.

Berdasarkan uraian diatas, diduga adanya kekurangan dalam hal kinerja pegawai, kinerja pegawai yang rendah akan menyebabkan turunnya kinerja organisasi dan tujuan instansi pun tidak tercapai. oleh karena itu, maka penulis tertarik untk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judu; : **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PERENCANAAN PEBANGUNAN DAERAH KORA BANDUNG”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, penulis akan mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja Pegawai belum optimal dilihat dari penurunan indikator kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kerjasama, dan ketelitian.
2. Tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan.
3. Pegawai kurang mengembangkan kreatifitasnya.
4. Pegawai kurang mampu melaksanakan tugasnya.
5. Masih rendahnya ketelitian dalam bekerja.
6. Prestasi kerja pegawai masih ada yang kurang.
7. Masih ada pegawai yang tidak taat terhadap peraturan.

8. Adanya ketidakpuasan karyawan akan bonus.
9. Tunjangan hari raya yang belum memuaskan.
10. Kurangnya akan gairah untuk berprestasi tinggi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka penulis dapat mengemukakan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi yang diberikan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung.
2. Bagaimana motivasi kerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung.
3. Bagaimana kinerja pegawai di Badan perencanaan pembangunan daerah kora bandung.
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan atau mengumpulkan data untuk diolah menjadi informasi yang diperlukan dalam penulisan skripsi, sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Tanggapan pegawai mengenai kompensasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung.
2. Tanggapan pegawai mengenai motivasi di Badan Perencanaan

Pebangunan Daerah Kota Bandung.

3. Tanggapan pegawai mengenai kinerja karyawan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung.
4. Seberapa pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung, baik secara simultan maupun parsial.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian diatas. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara akademik maupu praktis

1.5.1 Kegunaan Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk berkarya cakrawala berfikir dan sebagai bahan tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya, selain itu dapat dijadikan sebagai suatu perbandingan antara teori dalam penelitian dengan menerapkan dalam dunia kerja yang sebenarnya dan mempraktekan ilmu yang didapat didalam perkuliahan ke dalam dunia kerja.

1.5.2 Kegunaan Secara Praktis

- a. Bagi instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau putusan yang dipandang perlu dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

b. Bagi pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja dan disiplin kerja bagi karyawan untuk selalu meningkatkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik.

c. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan dan pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada didalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja atau kenyataan.