

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sebuah organisasi memiliki berbagai sumber daya yang diperlukan dalam Proses pengembangan organisasi tersebut antara lain, finansial, fisik, manusia, teknologi dan sistem. Sumber daya organisasi terpenting yang harus dimiliki oleh instansi pemerintahan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah sumber daya manusia dari organisasi tersebut.

Seperti pegawai lainnya, pegawai pemerintahan juga dilindungi dan di atur dalam UU No. 5 Tahun 2014. Undang-undang ini merupakan dasar dalam manajemen aparatur sipil negara yang bertujuan untuk membangun aparat sipil negara yang memiliki integritas, profesional dan netral serta bebas dari intervensi politik, juga bebas dari praktek Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN), serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas bagi masyarakat. Diharapkan aturan ini mampu memperbaiki manajemen pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan publik, sebab pegawai negeri sipil (PNS) tidak lagi berorientasi melayani atasannya, melainkan masyarakat.

Tintri (2012) menyatakan bahwa, manusia merupakan Sumber Daya Manusia yang paling penting dan menentukan dalam arah dan perubahan organisasi. Selain itu, sumber daya manusia memiliki peranan dominan sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi organisasi. Menurut Zainun (2010:96) dalam sebuah instansi pemerintahan, manajemen

sumber daya manusia dapat bertindak profesional dalam mengatur fungsi-fungsi manajemen yaitu, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Hal ini akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas organisasi.

Prestasi kerja di dalam suatu perusahaan memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mencapai serta meningkatkan kerja perusahaan. Prestasi kerja dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan, namun untuk mendapatkan prestasi kerja yang optimal dari karyawan tidak mudah, karena dibutuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi cenderung senang menghadapi tantangan, kreatif, inovatif, bertanggung jawab serta selalu membutuhkan motivasi dan mengembangkan keahlian dalam rangka menyesuaikan diri agar mengalami perubahan lebih baik dalam karirnya maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan di perusahaan.

Prestasi kerja telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik pemerintah maupun perusahaan maupun organisasi secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah prestasi kerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh satu organisasi. Baik buruknya prestasi kerja seorang karyawan dapat dilihat dari keterkaitan pekerjaan yang dilakukan, dengan misi dan sasaran organisasi. Pekerjaan karyawan yang tidak memiliki keterkaitan dengan misi atau sasaran organisasi tidak dapat dijadikan indikator prestasi kerja karyawan tersebut terhadap organisasinya.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung berfungsi untuk merumuskan kebijakan teknis lingkup pelatihan dan produktifitas kerja, penempatan kerja dan transmigrasi pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan serta pengawasan ketenagakerjaan. Pembinaan dan pelaksanaan di bidang pelatihan dan produktivitas kerja, penempatan kerja, serta transmigrasi.

Oleh karena itu Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kuantitas dan kualitas yang sangat baik, sebab tugas dan kewajiban yang perlu dipertanggung jawabkan bukan suatu perkara yang mudah maka dari itu diperlukan prestasi kerja pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, dituntut kreatif, inovatif, serta mampu efektif dalam menjalankan tugasnya. Namun pada kenyataannya para pegawai tidak sesempurna yang diharapkan oleh institusi dan pimpinan dalam menjalankan roda organisasi tersebut. Dapat dilihat pada data laporan prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung selama empat tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1.1
Standar Penilaian Prestasi Kerja Pegawai
Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung

Skor	Nilai	Bobot
5	200 ke atas	Sangat tinggi
4	151- 200	Tinggi
3	101 – 150	Sedang
2	51 – 100	Rendah
1	50 kebawah	Sangat Rendah

Sumber: Data Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.

Tabel di atas menjelaskan tentang standar penilaian prestasi kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung. Skor tertinggi yaitu 5 dengan nilai

200 ke atas memiliki bobot yang sangat tinggi. Sedangkan skor terendah yaitu 1 dengan nilai 50 ke bawah memiliki bobot sangat rendah. Sedangkan rata-rata prestasi kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.2
Rata-rata Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Bandung

Tahun	Nilai rata-rata	skor	Bobot
2013	133	3	Sedang
2014	115	3	Sedang
2015	114	3	Sedang
2016	98	2	Rendah

Sumber: Data Prestasi Kerja Karyawan Dinas
Tenaga Kerja Kabupaten Bandung

Dari data di atas mengenai rata-rata prestasi kerja pegawai dari tahun 2013-2016 mengalami penurunan dalam prestasi kerja hal itu dapat dilihat dari tahun 2013 rata-rata pegawai memiliki nilai rata-rata 133 dengan skor 3 dan bobot sedang, pada tahun 2014 prestasi kerja pegawai memiliki nilai rata-rata 115 dengan skor 3 dan bobot sedang, pada tahun 2015 prestasi kerja karyawan mengalami penurunan dilihat dari rata-rata 114, dengan skor 3 dan bobot sedang serta pada tahun selanjutnya tahun 2016 prestasi kerja pegawai mengalami penurunan dengan nilai rata-rata 98 dengan skor 2 dan bobot rendah. Cara perhitungan nilai rata-rata prestasi kerja pegawai yaitu dengan cara membandingkan hasil kerja per 12 bulan atau dalam satu tahun dan menghasilkan nilai rata-rata prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.

Dari hasil wawancara dengan bagian kepegawaian pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung diketahui bahwa prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung dari tahun ke tahun mengalami penurunan hal itu didukung dengan adanya data dari tabel rata-rata prestasi kerja. Menurut kepala bagian kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung masalah prestasi kerja karyawan bukan hanya rata-rata prestasi pegawai yang turun tetapi juga target penyelesaian pekerjaan, hasil kerja yang kurang dari standar organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai baik yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja diantaranya rekrutmen, seleksi, penempatan, pendidikan dan pelatihan, stres kerja, disiplin, motivasi, kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan. Faktor-faktor tersebut hendaknya diperhatikan oleh manajemen organisasi sehingga prestasi kerja dapat optimal. Kopelman (1998) menjelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai.

Dari hasil wawancara dengan bagian Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kabupaten Bandung diketahui bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung memiliki penurunan Prestasi Kerja setiap tahunnya dibandingkan dengan Dinas lain yang ada di Kabupaten Bandung. Hal itu dibuktikan berdasarkan tabel prestasi kerja di atas, dimana dari tahun 2013-2016 prestasi kerja pegawainya mengalami penurunan.

Untuk mengetahui apa faktor penyebab menurunnya prestasi kerja pegawai, maka peneliti melakukan penelitian pendahuluan. Penelitian dilakukan kepada 10 orang pegawai. Kuosioner bertanya tentang tingkat kepentingan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai:

Tabel 1.3
Variabel dominan yang mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung

No.	Pertanyaan	SS 5		S 4		KS 3		TS 2		STS 1		Total Skor	Skor Ideal	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Rekrutment	1	5	2	8	2	6	3	6	2	2	27	50	54
2	Seleksi	-	-	2	8	3	9	4	8	1	1	26	50	52
3	Penempatan	-	-	-	-	3	9	5	10	2	2	21	50	42
4	Pendidikan dan Pelatihan	-	-	1	4	2	6	6	12	1	1	23	50	46
5	Kompensasi	9	7	2	5	2	6	5	6	1	1	44	50	69
6	Disiplin	2	-	4	16	2	6	2	4	-	-	36	50	62
7	Stres Kerja	1	5	1	4	4	12	4	8	-	-	29	50	58
8	Motivasi	-	-	-	-	5	15	2	4	3	3	22	50	44
9	Lingkungan Kerja	2	10	3	15	3	9	3	6	-	-	40	50	80
10	Kepemimpinan	1	5	-	-	5	15	4	8	-	-	28	50	56
Total Skor Tanggapan Pegawai												296		55.4

Sumber: Hasil Penelitian Pendahuluan, September 2018

Berdasarkan tabel 1.3 hasil penelitian pendahuluan menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi prestasi kerja adalah variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Lingkungan Kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan optimal. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab terhadap organisasi. Jika pegawai menyukai Lingkungan Kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat

kerjanya untuk melakukan aktivitasnya dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan Kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dengan atasan serta Lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Lingkungan kerja yang baik, aman, bersih, dan sehat akan membuat pegawai merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya. Dari hasil wawancara dengan bagian kepegawaian pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung diketahui bahwa Lingkungan kerja masih kurang kondusif. Dinding ruangan yang masih menggunakan kaca membuat pencahayaan terlalu terang sehingga mengganggu kerja pegawai. Selain itu suhu udara di ruangan tidak menggunakan AC (Air Conditioning) maka temperature udara akan menjadi panas karena di dalam ruangan tersebut terdapat puluhan pegawai. Kemudian karyawan kurang di beri kesempatan menuangkan aspirasinya.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan selain Lingkungan Kerja yaitu faktor Kompensasi. Sumber Daya manusia dalam suatu instansi merupakan faktor penting agar instansi tersebut tetap unggul. Akan tetapi Sumber Daya Manusia juga diuntut untuk memberikan kompensasi yang layak antar pegawai. Hal ini disebabkan untuk menghindari penurunan prestasi kerja karyawan akibat masalah kompensasi.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan permasalahan yang ada dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai yaitu lingkungan kerja dan Kompensasi.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang penelitian diatas, penulis mengidentifikasi masalah masalah yang terjadi, diantaranya sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung diantaranya:
 - a. Prestasi kerja menurun berdasarkan laporan penilaian prestasi kerja karyawan.
 - b. Target penyelesaian pekerjaan tidak sesuai standar organisasi.
 - c. Hasil Kerja Pegawai yang kurang dari standar Organisasi.
2. Lingkungan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung diantaranya:
 - a. Dinding ruangan yang menggunakan kaca membuat pencahayaan yang terlalu terang sehingga mengganggu kerja pegawai.
 - b. Suhu udara di ruangan tidak menggunakan AC (Air conditioning) maka temperature udara akan menjadi panas.
3. Kompensasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung diantaranya:
 - a. Kompensasi yang diterima belum memuaskan.
 - b. Tunjangan yang diberikan belum sesuai dengan harapan pegawai.

1.2.2 Rumusan Masalah

Rumusan Masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan permasalahan yang ada dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung yaitu lingkungan kerja dan kompensasi. Penulis dapat merumuskan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Sistem Pembagian Kompensasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung
2. Bagaimana Lingkungan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung
3. Bagaimana Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung
4. Seberapa Besar Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung baik secara parsial maupun simultan

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Kompensasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.
2. Lingkungan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.
3. Prestasi kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.
4. Besarnya pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak. Adapun kegunaan dari penelitian adalah:

1. Bagi Perusahaan/Instansi

- a. Penelitian ini dapat memberi sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi mengenai penelitian lingkungan kerja, kompensasi dan prestasi kerja
- b. Untuk memberikan informasi tambahan yang berhubungan untuk meningkatkan prestasi kerja.

2. Bagi Institusi Perguruan Tinggi

Hasil Penelitian ini dapat menjadi pembendaharaan perpustakaan memperoleh masukan guna mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan laporan pekerjaan.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini juga di harapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai topik-topik berkaitan penelitian ini, baik yang bersifat melanjutkan ataupun melengkapi.

4. Bagi Penulis

- a. Mengetahui apa yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai.
- b. Menambah wawasan tentang lingkungan kerja, kompensasi dan prestasi kerja
- c. Mampu memberikan usulan kepada Instansi, yaitu Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawainya.