

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pegawai Negeri Sipil (PNS) berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Birokrasi merupakan instrumen pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang efisien, efektif, berkeadilan, transparan dan akuntabel. Hal ini berarti bahwa untuk mampu melaksanakan fungsi pemerintah dengan baik maka organisasi birokrasi harus profesional, tanggap, aspiratif terhadap berbagai tuntutan masyarakat yang dilayani.

Seiring dengan hal tersebut pembinaan aparatur negara dilakukan secara terus menerus, agar dapat menjadi alat yang efisien dan efektif, bersih dan berwibawa, sehingga mampu menjalankan tugas-tugas umum pemerintah maupun untuk menggerakkan pembangunan secara lancar dengan dilandasi semangat dan sikap pengabdian terhadap masyarakat. Sorotan tajam tentang kinerja birokrasi dalam menyelenggarakan pelayanan publik menjadi wacana yang aktual dalam studi administrasi negara akhir-akhir ini, hal ini disebabkan oleh rendahnya kinerja birokrasi dalam memberikan pelayanan.

Sumber daya manusia (SDM) dalam setiap organisasi adalah hal yang menarik untuk dikaji karena SDM di dalam organisasi memiliki peran utama untuk mencapai keberhasilan organisasi. SDM mempengaruhi produktivitas, kemampuan berinovasi dan kemampuan bersaing untuk mencapai kesuksesan organisasi. Dengan demikian, jika SDM yang sudah ada dalam organisasi berkompeten, maka organisasi/perusahaan tersebut akan mengalami peningkatan kualitas organisasi yang baik. Namun, jika SDM yang ada kurang kompeten, maka organisasi/perusahaan akan mengalami penurunan kualitas.

Organisasi pemerintahan diharapkan dapat mewujudkan *good governance* yang bertanggung jawab dalam mengemban tugas dan jabatan untuk mewujudkan pelayanan kepada masyarakat yang optimal. Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya sebagai Pemerintah Daerah memiliki tantangan yang besar untuk mewujudkan *good governance*. Untuk mewujudkan hal tersebut, pegawai pemerintah dituntut untuk mencerminkan aparatur yang profesional, bertanggung jawab, mampu berinovasi, bekerja sama serta dapat memegang teguh etika birokrasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya harus mampu melaksanakan fungsi utama pemerintah yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Sekretariat daerah sebagai salah satu perangkat daerah di lingkungan pemerintah kabupaten/Kota merupakan unsur pembantu pimpinan (bupati/waliKota) yang dipimpin oleh sekretaris daerah, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati/waliKota. Sekretariat daerah memiliki tugas membantu bupati/waliKota dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan

pemerintahan, administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh perangkat daerah di lingkungan pemerintah daerah bersangkutan.

Berdasarkan pasal 29 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, sekretariat daerah menyelenggarakan fungsi:

- a. Pengkoordinasian penyusunan kebijakan daerah;
- b. Pengkoordinasian pelaksanaan tugas satuan kerja perangkat daerah;
- c. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah;
- d. Pelayanan administratif dan pembinaan aparatur sipil negara pada instansi daerah; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati/wali Kota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan kewenangan yang dimiliki tersebut, sekretariat daerah merupakan perangkat daerah yang sangat vital dan strategis di daerah dalam upaya mewujudkan kelancaran pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, khususnya dalam pengkoordinasian penyusunan, pelaksanaan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah. Sehubungan dengan sangat vital dan strategisnya fungsi sekretariat daerah, sudah selayaknya para pegawai pada organisasi ini harus memiliki kinerja yang optimal. Karena kinerja pegawai merupakan salah satu indikator untuk menilai keberhasilan organisasi. Dampak kinerja pegawai yang rendah pada sekretariat daerah akan meluas kepada seluruh perangkat daerah, maka konsekuensinya adalah bahwa pelaksanaan tugas

pembangunan dan pelayanan publik yang dilaksanakan oleh perangkat daerah lainnya menjadi kurang optimal.

Pegawai merupakan aset organisasi untuk mencapai kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang kurang kompeten akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai standar kinerja pegawai, maka organisasi harus memiliki manajemen yang baik untuk mengelola pengetahuan, keterampilan, kemampuan, bakat atau kompetensi yang dimiliki pegawai sehingga perilaku pegawai dengan karakteristik yang berbeda-beda dapat mencapai kinerja pegawai yang diharap.

Rendahnya kinerja pegawai merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai di dalam organisasi. Rendahnya kinerja pegawai akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi di dalam instansi. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya maka dapat dilihat berdasarkan persentase standar nilai kinerja pegawai.

Evaluasi atas implementasi SAKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan akuntabilitas dan kinerja instansi/unit kerja pemerintah. Berikut merupakan penilaian kategori akuntabilitas kinerja instansi pemerintah :

Tabel 1.1
Penilaian Katagori Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

No	Kategori	Nilai Angka	Interprestasi
1.	AA	>90-100	Sangat Memuaskan
2.	A	>80-90	Memuaskan
3.	BB	>70-80	Sangat Baik
4.	B	>60-70	Baik
5.	CC	>50-60	Cukup Memadai
6.	C	>30-50	Kurang
7.	D	0-30	Sangat Kurang

Sumber : PERMENPAN BR Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkatan nilai kategori instansi pemerintah yang berfungsi untuk menentukan di posisi mana instansi pemerintah tersebut yang memiliki tingkat kinerja akuntabilitas sangat memuaskan sampai kinerja akuntabilitas yang sangat kurang. Penilaian tersebut berfungsi juga sebagai bahan pembandingan yang kemudian di evaluasi dari segi kelayakan, efisiensi dan efektivitasnya. Berikut adalah hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) seluruh perangkat daerah yang berada di Provinsi Jawa Barat pada Tahun 2019 sampai dengan Tahun 2021 :

Tabel 1.2
Hasil Evaluasi AKIP Seluruh Daerah di Provinsi Jawa Barat
Tahun 2019 sampai dengan Tahun 2021

No	Komponen Yang Dinilai (Kabupaten/Kota)	Predikat		
		Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
1.	Kabupaten Majalengka	65	70	70
2.	Kabupaten Kuningan	65	68	70
3.	Kabupaten Sumedang	64	65	69
4.	Kabupaten Purwakarta	70	67	69
5.	Kabupaten Sukabumi	68	70	70
6.	Kabupaten Tasikmalaya	70	65	68
7.	Kabupaten Garut	60	75	78
8.	Kabupaten Bogor	63	65	70
9.	Kabupaten Cirebon	65	70	68
10.	Kabupaten Indramayu	65	67	69
11.	Kabupaten Bandung	65	75	80
12.	Kabupaten Bekasi	64	66	68
13.	Kabupaten Ciamis	63	65	70
14.	Kabupaten Bandung Barat	78	65	68
15.	Kabupaten Cianjur	62	66	70
16.	Kabupaten Pangandaran	77	70	68
17.	Kabupaten Karawang	80	70	69
18.	Kabupaten Subang	62	65	67
19.	Kota Tasikmalaya	75	70	65
20.	Kota Cirebon	60	64	66
21.	Kota Banjar	62	65	68
22.	Kota Sukabumi	65	70	75
23.	Kota Depok	60	67	69
24.	Kota Bogor	65	68	74
25.	Kota Bekasi	63	65	68
26.	Kota Cimahi	60	64	69
27.	Kota Bandung	68	80	75

Sumber : Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, menunjukkan bahwa Kota Tasikmalaya mendapatkan nilai 75 pada tahun 2019 dan dari tahun berikutnya ada perubahan

mendapatkan nilai menjadi 70 pada tahun 2020 dan 2021 dalam hasil evaluasi AKIP dari keseluruhan perangkat daerah yang berada di provinsi Jawa Barat. Hal ini menggambarkan bahwa ada penurunan dari segi kinerja seluruh perangkat daerah di Kota Tasikmalaya. Maka dari itu diperlukannya perbaikan atau pun evaluasi kembali agar Kota Tasikmalaya memiliki nilai perangkat daerah yang tertinggi di antara Kabupaten dan Kota yang lain di provinsi Jawa Barat. Seluruh perangkat daerah memuat seluruh dinas daerah, badan daerah, sekretariat, satuan polisi pamong praja (SATPOL PP) dan instansi pemerintah lainnya.

Rendahnya kinerja menjadi cerminan suatu instansi pemerintah dari ketidakberhasilan suatu instansi dalam mengembangkan pegawai yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hal tersebut, menjadikan ancaman bagi instansi itu sendiri. Melihat kondisi kinerja pada Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya, maka penulis melakukan pra-survey yang diberikan secara acak kepada 30 pegawai. Adapun data yang diperoleh peneliti mengenai kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya sebagai berikut:

Tabel 1.3

Hasil Pra Survey Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kualitas Kerja	2	6	12	7	3	87	2,9
2	Kuantitas Kerja	1	7	13	9	0	90	3,0
3	Tanggung Jawab	4	12	6	8	0	102	3,4
4	Kerja sama	5	10	7	5	3	99	3,3
5	Inisiatif	2	8	9	11	0	91	3,0
Total nilai rata-rata keseluruhan								3,12

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan dari Tabel 1.3 memperlihatkan bahwa secara rata-rata proses kinerja pegawai di Sekretariat daerah yaitu 3,1, dapat dilihat bahwa kondisi kinerja pegawai di Sekretariat daerah, secara keseluruhan dapat dikatakan masih masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Bahkan salah satu dimensi kinerja pegawai yaitu kualitas pekerjaan hanya memiliki nilai rata-rata sebanyak 2,9 dan menjadi yang terkecil diantara dimensi lainnya. Mengingat begitu pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung kegiatan pelayanan masyarakat, maka sebuah perusahaan harus dapat meningkatkan dan memperbaiki kinerja pegawai. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai mulai dari pendidikan, pelatihan, dan pemberian kompensasi, memberikan pujian dan motivasi hingga penghargaan bagi pegawai yang berprestasi. Namun demikian, kinerja pegawai juga tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut, akan tetapi dipengaruhi oleh hal-hal yang lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara, rendahnya kinerja pegawai di sekretariat daerah Kota Tasikmalaya, karena pegawai belum mampu dalam menyelesaikan suatu tugasnya sesuai dengan harapan instansi. Salah satu permasalahan dasar dalam instansi adalah bagaimana meningkatkan kinerja pegawainya. Rendahnya kinerja pegawai merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai di dalam organisasi. Rendahnya kinerja pegawai akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi di dalam instansi.

Kinerja pegawai merupakan hal yang penting bagi organisasi pemerintah untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai melihat sejauh mana pegawai dapat menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik. Dalam setiap organisasi

pemerintah, secara berkala penilaian kinerja pegawai dilakukan. Kinerja pegawai Disdukcapil selaku Aparatur Sipil Negara (ASN) harus memenuhi standar penilaian kinerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 yang dapat dilihat pada Tabel 1.4 sebagai berikut :

Tabel 1.4
Penilaian Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya

No	Kategori	Nilai Angka	Intrepretasi
1	A	91-100	Istimewa
2	B	75-90	Melebihi Standar
3	C	61-74	Memenuhi Standar
4	D	51-60	Di Bawah Standar
5	E	<50	Tidak Memuaskan

Sumber: Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya, 2022

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa penilaian kinerja tersebut berfungsi sebagai bahan perbandingan kinerja berdasarkan katagori dan nilai angka yang dicapai. sehingga kemudian di evaluasi dari segi kelayakan, efisiensi dan efektivitasnya. Permasalahan yang dialami Sekretariat daerah Kota Tasikmalaya dapat diketahui berdasarkan data pencapaian kinerja Sekretariat daerah pada tahun 2018-2021 sebagai berikut :

Tabel 1.5
Pencapaian Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya
Tahun 2018-2021

Tahun	Target Pencapaian (%)	Pegawai	Realisasi Kinerja Pegawai (%)	Intrepretasi
2018	100	62	74%	Memenuhi Standar
2019	100	62	47%	Tidak Memuaskan
2020	100	62	70%	Memenuhi Standar

2021	100	60	59%	Dibawah Standar
------	-----	----	-----	-----------------

Sumber : Sekretariat daerah Kota Tasikmalaya, 2022

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan bahwa pencapaian kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya mengalami fluktuasi, selama 4 tahun terakhir dimana dari tahun 2018 hasil kinerja pegawai nilai sebesar 74 dan mendapat nilai memenuhi standar, di tahun 2019 mengalami penurunan nilai sebesar 27 dari 74 menjadi 47 dan mendapat predikat dari memenuhi standar menjadi tidak memuaskan, di tahun 2020 mengalami peningkatan nilai sebesar 23 dari 47 menjadi 70 dan mendapat predikat memenuhi standar dan di tahun 2021 mengalami penurunan nilai sebesar 11 dari 70 menjadi 59 dan mendapat predikat dibawah standar.

Dari hasil kinerja selama empat tahun kebelakang dapat dilihat bahwa Sekretariat daerah Kota Tasikmalaya mengalami fluktuasi dan belum dapat mencapai target yang diinginkan. Hal ini menjadikan Sekretariat daerah berusaha dalam meningkatkan kinerja salah satunya dengan memotivasi dan memberikan dorongan terhadap para pegawainya agar mereka bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi yang baik dan serta dari semua pihak yang bersangkutan agar Sekretariat daerah bisa mencapai target yang diinginkan. Untuk dapat melihat kinerja pegawai pada Sekretariat daerah Kota Tasikmalaya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya. Terdapat masalah yang ditemukan terkait turunnya kinerja pegawai yaitu disebabkan oleh faktor internal. Yaitu, beban kerja yang diberikan perusahaan

diluar dari kemampuan pegawai dan kompensasi yang diterima oleh pegawai tidak sesuai dengan apa yang diteloh dikerjakan oleh pegawai. Sehingga pegawai merasa di rugikan oleh instansi, Dikarenakan faktor internal merupakan salah satu kunci untuk memberikan kompensasi tidak langsung.

Untuk mengetahui variabel-variabel yang diduga bermasalah pada kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya berdasarkan tenaga kerja pegawai adalah lingkungan kerja, beban kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi. Variabel-variabel tersebut merupakan faktor-faktor yang dapat menyebabkan menurunnya kondisi kinerja di Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya, peneliti melakukan pra survey pendahuluan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden di Sekretariat Daerah Kota Taikmalaya. Data tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.6 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.6
Hasil Pra-Survey Faktor-Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	TS (3)	KS (2)	STS (1)		
1	Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	5	16	5	4	0	112	3,73
		Lingkungan Kerja Non Fisik	4	9	10	5	2	98	3,27
Skor Rata-rata nilai Lingkungan Kerja								3,50	
2	Stres Kerja	Faktor Individu	3	20	2	5	0	111	3,70
		Faktor Organisasi	8	8	10	4	0	110	3,67
		Faktor Lingkungan	5	15	8	2	0	117	3,9
Skor Rata-rata nilai Stres Kerja								3,77	
2	Beban Kerja	Beban Fisik	6	8	9	4	3	100	3,33

		Beban Mental	4	9	9	5	3	96	3,2
		Beban Waktu	5	8	8	5	4	95	3,17
Skor rata-rata Beban Kerja									3,23
3	Kepemimpinan	Inovator	0	16	13	1	0	105	3,50
		Komunikator	4	8	9	8	1	96	3,2
		Motivator	10	8	8	2	2	112	3,73
		Kontroler	5	10	8	5	3	102	3,4
Skor nilai rata-rata Kepemimpinan									3,46
4	Budaya Organisasi	Norma	6	11	9	3	1	108	3,60
		Sikap	5	5	9	6	5	89	2,97
		Kepercayaan	6	6	6	6	6	90	3,0
		Performa	3	7	10	5	5	88	2,93
		Orientasi Tim	8	9	10	2	1	111	3,70
Skor rata-rata nilai Budaya Organisasi									3,24
5	Kompensasi	Gaji	4	9	8	7	2	96	3,20
		Bonus	3	11	8	4	4	95	3,17
		Insentif	3	8	8	8	2	89	2,97
		Asuransi	5	8	9	5	3	97	3,23
		Tunjangan Hari Raya	4	7	9	5	5	90	3,0
		Fasilitas	5	9	7	6	4	97	3,23
Skor rata-rata nilai Kompensasi									3,13
6	Motivasi	Kebutuhan akan prestasi kerja	2	19	6	3	0	110	3,66
		Kebutuhan akan afiliasi	7	5	7	6	5	93	3,1
		Kebutuhan akan kekuasaan	9	5	5	6	5	97	3,23
		Skor rata-rata nilai Motivasi							

Sumber : Hasil Olah data Pra Survey, 2022

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat diketahui bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai di Sekretariat daerah Kota Tasikmalaya yang memiliki masalah di dalam perusahaan adalah variabel Kompensasi dan Beban kerja, variabel Beban Kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,23 dan variabel Kompensasi sebesar 3,13. Dalam hal ini beberapa pegawai masih dinilai kurang melakukan pekerjaannya dengan benar. Hal ini disebabkan karena pegawai diberikan beban kerja yang berlebih dalam menjalankan tugasnya dalam organisasi,

dan kompensasi yang tidak sebanding yang diberikan kepada pegawai. Oleh karena itu, maka perusahaan masih perlu memaksimalkan dari segi kinerja pegawai demi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Mengingat begitu pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung kegiatan instansi, maka setiap perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai mulai dari pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi, memberikan pujian dan motivasi hingga penghargaan bagi pegawai yang berprestasi. Namun demikian, kinerja pegawai juga tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut, akan tetapi dipengaruhi oleh Kompensasi dan Beban Kerja. Beban Kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya yang di bebaskan oleh atasan kepada bawahannya, hal ini berpengaruh dalam kinerja pegawai. Dan kompensasi sangat berpengaruh dalam kinerja pegawai. Dalam menentukan sebuah kinerja pegawai, perusahaan atau organisasi harusnya memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja jadi apabila perusahaan merasa bahwa kinerja menurun, maka perusahaan harus segera mencari faktor penyebab terjadinya penurunan tersebut. Dengan kata lain, memperlihatkan kebutuhan dan keinginan pegawai seperti kemampuan apa yang harus mereka miliki dan mereka pelajari.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/instansi kepada tenaga kerja pegawai yang bersifat finansial maupun non finansial pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi tenaga kerja pegawai dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan dan mempertahankan tenaga kerja. Pemberian kompensasi

terhadap tenaga kerja pegawai pasti memiliki tujuan yang positif, pada umumnya pemberian kompensasi akan memberikan banyak keuntungan bagi tenaga kerja pegawai. Artinya perusahaan memberikan kompensasi yang layak bagi seluruh tenaga kerjanya. Berikut ini merupakan hasil penyebaran kepada 30 tenaga kerja pegawai di Sekretariat daerah di Kota Tasikmalaya seperti pada Tabel 1.7 berikut:

Tabel 1.7

Hasil Penelitian Pra-Survey Variabel Kompensasi Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya

No	Dimensi	Fekruensi					Total Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kompensasi langsung	4	10	12	3	1	103	3,4
2	Kompensasi tidak langsung	5	3	10	8	4	87	2,9
Skor rata-rata Kompensasi								3,13

Sumber : Hasil Olah Data Pra Survey, 2022.

Berdasarkan Tabel 1.7 mengenai variabel kompensasi, hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dikarenakan kompensasi tidak langsung memberikan dampak kepada kinerja pegawai oleh karena itu merupakan refleksi kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan para pegawai, karena semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai menjadi lebih baik.

Untuk mendapatkan data primer, maka penulis membagikan kuesioner kepada sekitar 30 orang pegawai di Sekretariat daerah Kota Tasikmalaya. Alasan penulis melakukan kuesioner yaitu untuk mengetahui dimensi beban kerja apa saja yang dinilai memang bermasalah di Sekretariat daerah Kota Tasikmalaya sehingga

dapat diketahui dimensi apa beban kerja apa saja yang bemasalah pada Sekretariat daerah Kota Tasikmalaya. Data yang telah didapatkan penulis dari hasil kuesioner sebagai berikut :

Tabel 1.8
Hasil Penelitian Pra-Survey Variabel Beban Kerja Pegawai di
Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya

No	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Beban Fisik	6	8	9	4	3	100	3,33
2	Beban Mental	4	9	9	5	3	96	3,2
3	Beban Waktu	5	8	8	5	4	95	3,17
Rata-rata Beban Kerja								3,23

Sumber : Hasil Olah Data Pra Survey, 2022.

Berdasarkan Tabel 1.8 diatas Hal ini menunjukkan bahwa tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Para pegawai merasa keberatan Ketika harus menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu singkat. Sesuai dengan kondisi yang nyata, salah satu hal yang tidak disukai oleh para pegawai Ketika instansi menargetkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat.

Berdasarkan hasil pra survey dengan menyebarkan kepada responden pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya dilatar belakang yang telah dikemukakan menghasilkan rata-rata variabel kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya variabel kompensasi sebesar 3,13 dan variabel beban kerja sebesar 3,23, maka dari itu penting untuk dilakukan penelitian mengenai

“Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Merujuk pada cakupan masalah yang terkait dengan ruang lingkup dan latar belakang penelitian, maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi
 - a. Kompensasi yang diterima pegawai tidak sebanding dengan beban kerja yang diberikan oleh instansi.
 - b. Kompensasi tidak langsung yang diterima pegawai tidak merata.
2. Beban Kerja
 - a. Pegawai merasa cemas saat ada pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat.
 - b. Beban kerja yang berlebihan membuat Pegawai sering sakit.
3. Kinerja Pegawai
 - a. Turunnya kinerja pegawai yaitu disebabkan oleh faktor internal.
 - b. Pegawai kurang menciptakan inisiatif dalam bekerja sehingga individu belum mampu mengatasi masalah dengan baik.
 - c. Pegawaikurang produktif dalam menggunakan jam kerja.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan beberapa permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggapan pegawai mengenai kompensasi pada Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya.
2. Bagaimana tanggapan pegawai mengenai beban kerja pada Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya.
3. Bagaimana tanggapan pegawai mengenai kinerja pada Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya.
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa tentang :

1. Kompensasi Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya.
2. Beban Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya.
3. Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya.
4. Besarnya Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Tasimalaya. Baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat bukan hanya bagi peneliti tetapi bagi mereka yang membacanya. Penelitian ini diharapkan dapat berguna juga secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi mengenai Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja di Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya serta bias dijadikan sebagai bahan bagi peneliti selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Berdasarkan rumusan masalah dan implikasi dari penelitian yang dilakukan, diharapkan akan memberi kegunaan kepada berbagai pihak. Pihak tersebut antara lain :

1. Bagi Peneliti

- a. Jika suatu saat penulis menjadi manajer perusahaan maka akan menjadi lebih tahu mengenai meningkatkan kinerja pegawai, bagaimana cara mengatasi jika kinerja pegawai mengalami penurunan.
- b. Bagaimana cara mempertahankan dan mengatasi kinerja pegawai instansi yang berkaitan dengan kompensasi dan beban kerja.
- c. Peneliti memperoleh pengalaman praktis tentang penelitian, ditambah pengembangan wawasan kemampuan dalam bidang akademik.

2. Bagi Instansi

- a. Bahan masukan bagi perusahaan bagaimana pentingnya kompensasi dan beban kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

- b. Bahan masukan bagi perusahaan bagaimana menangani kinerja pegawai yang terjadi di dalam instansi.
- c. Membantu mengetahui serta langsung masalah-masalah yang mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Hasil penelitian ini dapat di jadikan sebagai referensi serta bahan masukan atau tambahan pengetahuan yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan mengadakan penelitian pada bidang yang sama.
- b. Dengan penelitian ini di harapkan bisa membuka paradigma baru bagi pembaca mengenai beban kerja dan kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.