

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap daerah memiliki pengelolaan aset daerah secara profesional, transparan, akuntabel, efisien dan efektif mulai dari tahap perencanaan, pendistribusian dan pemanfaatan serta pengawasannya. Hal ini dibuat untuk perencanaan strategik, baik yang sifatnya jangka pendek, menengah maupun jangka panjang mengenai pengelolaan aset daerah serta perlunya ditetapkan indikator kinerja pengelolaan kekayaan setiap daerah. Salah instansi yang bergerak dibidang pengelolaan aset daerah yaitu dinas sumber daya air. Dibergai daerah termasuk provinsi jawa barat memiliki pengelolaan sumber daya air.

Dinas Sumber Daya Air (DSDA) Provinsi Jawa Barat adalah sebuah lembaga pemerintah yang bergerak di bidang pengelolaan data sumber daya air daerah yang meliputi hidrologi, kualitas air, hidrometeorologi, sosial, ekonomi, dan budaya masyarakat terkait sumber daya air di daerah. Diatur dalam Undang- Undang Nomor: 11 tahun 1971 yang kemudian terahir dirubah dengan nomor: 7 tahun 2004 tentang Sumber Daya Air. Dengan demikian lembaga pemerintah tersebut memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas kerja yang produktif, inovatif, dan disiplin. Berikut jumlah data layanan pengaduan masyarakat pemerintahan provinsi Jawa Barat.

Tabel 1.1
Daftar Pengaduan Pelayanan Instansi Provinsi Jawa Barat 2021

No	Instansi	Jumlah pengaduan	Pelayanan
1	Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat	80 Orang	89%
2	Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat	87 Orang	77%
3	Kantor Dinas P Dan K Jabar	98 Orang	73%
4	Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat	120 Orang	71%
5	Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat	147 Orang	68%
6	Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat	267 Orang	66%
7	Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat	278 Orang	64%
8	DPM-Desa Prov. Jabar	292 Orang	57%
9	Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat	330 Orang	53%
10	Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat	356 Orang	45%

Sumber: Balai Data Provinsi Jabar 2021

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dari sepuluh instansi Provinsi Jawa Barat jumlah pengaduan terbanyak berada pada Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat sebanyak 356 orang dan Pelayanan yang diberikan hanya sebesar 45% dari jumlah pengaduan tersebut, hal tersebut mengartikan bahwa pelayanan publik yang diberikan Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat masih tergolong kurang oleh karena itu Instansi perlu mengupayakan kinerja

pegawai agar lebih efisien dan efektif. Maka dari itu pentingnya mengelola serta meningkatkan kualitas potensi sumber daya manusia.

Keberhasilan instansi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Peranan sumber daya manusia yang ada pada sebuah organisasi semakin penting seiring dengan semakin kompleksnya tugas, tanggung jawab, dan tantangan yang dihadapi organisasi saat ini. Berbagai tekanan, baik secara fisik maupun psikis, sangat mempengaruhi keadaan mental seorang pegawai dalam suatu organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi salah satu bidang penting dalam instansi karena problem yang dihadapi instansi bukan hanya persoalan bahan mentah, modal, alat kerja, dan produksi saja, tetapi juga problem sumber daya manusia yang notabene adalah pihak yang menjalankan dan mengelola faktor-faktor produksi sekaligus merupakan tujuan dari kegiatan produksi itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi instansi, sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, dan diberi perhatian yang ekstra untuk mencapai kinerja yang optimal.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 :15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama instansi, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja dan budaya organisasi yang ada di instansi tersebut. Dengan lingkungan kerja yang terjadi dan budaya organisasi yang ada akan menunjang kinerja pegawai pada instansi tersebut. Kinerja pegawai dapat ditunjukkan oleh beberapa aspek, yaitu jumlah kehadiran, kemandirian, kualitas dan kuantitas terhadap pekerjaan dan adanya reaksi positif atau negatif terhadap kebijakan organisasi. Oleh karena itu pihak organisasi harus senantiasa memastikan dan menjamin bahwa para pekerjanya selalu mendapat keadilan dari organisasi, karena jika pegawai merasa adil dengan pekerjaannya, maka pegawai tersebut akan mampu berkontribusi terhadap pihak organisasi.

Berikut data hasil penilaian kerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.

Tabel 2.2
Hasil Kinerja Pegawai Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat
(2017-2020)

Tahun	No	Hasil Kerja	Persentase	Standar
2017	1	Kualitas Kerja	92%	
	2	Kuantitas Kerja	89%	
	3	Konservasi	79%	
Rata-rata			86%	100%
2018	1	Kualitas Kerja	87,5%	
	2	Kuantitas Kerja	87%	
	3	Konservasi	75%	
Rata-rata			83,16%	100%
	1	Kualitas Kerja	88%	

Tahun	No	Hasil Kerja	Persentase	Standar
2019	2	Kuantitas Kerja	85%	
	3	Konservasi	70%	
Rata-rata			81%	100%
2020	1	Kualitas Kerja	88%	
	2	Kuantitas Kerja	84%	
	3	Konservasi	70%	
Rata-rata			80,6%	100%
2021	1	Kualitas Kerja	85%	
	2	Kuantitas Kerja	81%	
	3	Konservasi	66%	
Rata-rata			77,3%	100%

Sumber: Dinas SDA Provinsi Jawa Barat

Keterangan :

1. 90 – 100 = Sangat Baik
2. 80 – 89 = Baik
3. 70 – 79 = Cukup
4. 60 – 69 = Buruk
5. 50 – 59 = Sangat Buruk

Dari tabel 1.1 dapat dilihat rendahnya kualitas, kuantitas dan konservasi dari tahun 2017 sampai dengan 2021 terlihat bahwa penurunan cukup signifikan kualitas kerja, kuantitas dan konservasi. Pada tahun 2017 rata-rata nilai kinerja pegawai sebesar 86%, ditahun 2021 mengalami penurunan nilai rata-rata kinerja pegawai sebesar 77,3% hal tersebut menunjukkan bahwa rendahnya kondisi produktifitas kerja pegawai selama 5 tahun terakhir di Instansi Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat dan termasuk dalam kategori cukup. Dapat diperkuat dari hasil wawancara peneliti pada narasumber yang menjelaskan bahwa masih banyak yang kurang taat aturan seperti keluar ruangan disaat jam kerja, melewati jam batas

istirahat, meninggalkan pekerjaan yang belum diselesaikan sehingga para pegawai belum optimal dalam menjalankan tugasnya.

Maka dari itu pihak instansi harus lebih memperhatikan masalah-masalah yang menyebabkan terjadinya penurunan kondisi kerja terutama balas jasa kerja yang diberikan kepada pegawai apakah sudah sesuai dengan harapan pegawai, agar tingkat kinerja dapat terpenuhi dan tidak menimbulkan kondisi kinerja dimana pegawai cenderung meninggalkan pekerjaannya sehingga tingkat kerja yang diharapkan kurang stabil. Balas jasa kerja yang optimal akan membantu produktifitas kerja pegawai menjadi lebih baik. Pada prinsipnya setiap pihak Instansi selalu mengharapkan pegawainya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan pengelolaan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya. Balas jasa dapat membantu meningkatkan semangat kerja pegawai, kompensasi memang penting sebagai penunjang semangat kerja guna mengurangi perilaku yang merugikan pihak instansi. Namun setiap pegawai memiliki karakter dan tingkat keinginan yang berbeda, oleh sebabnya instansi harus mampu melihat kondisi dan keinginan yang dibutuhkan oleh si pegawainya.

Menurut Kashmir, (2016:183) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja disekitar, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Sedangkan menurut Siagian (2016), menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya

organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara dari narasumber yang bernama Bapak Andi Nursyamsi beberapa pegawai instansi dimana masih ada keluhan-keluhan mengenai balas jasa yang diterima masih kurang cukup, kerja sama kurang dan beberapa pegawai lainnya kurang mendapatkan perhatian dari instansi. Beberapa pegawai yang bekerja pada bagian kepegawaian dan umum serta sub bagian lainnya sering keluar ruangan sebelum jam istirahat atau pada saat jam kerja dengan berbagai alasan yaitu untuk membeli makan, membeli keperluan pribadi dan mereka kurang betah berada didalam ruangan karena kondisi ruangan yang panas disebabkan pendingin ruangan yang tidak memadai. Adanya beberapa pegawai yang bermain games pada komputer serta menggunakan komputer yang ada untuk membuka media online pada saat jam kerja setelah pekerjaannya selesai dari pada melakukan kegiatan hal yang bermanfaat.

Loyalitas merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing orang. Setiap individu mempunyai loyalitas kerja sendiri yang mungkin berbeda-beda. Loyalitas kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap sikap pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Loyalitas kerja telah sering diidentifikasi sebagai salah satu alasan penting yang dapat menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya. Loyalitas kerja biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, atau adanya harapan yang diinginkan. Dari sisi pekerja, loyalitas kerja dapat menyebabkan menurunnya moral kerja, dan menurunnya kinerja baik secara

kualitatif maupun kuantitatif. Tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya akan merasa senang dengan pekerjaannya tersebut dan akan memiliki kecenderungan untuk bekerja pada instansi yang sama. Loyalitas kerja merupakan suatu hal yang tidak berupa uang maupun fasilitas namun sama berharganya.

Menurut Rasimin (2018:41) loyalitas dapat diartikan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau di tujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik. Peneliti Akila (2020) mengungkapkan bahwa loyalitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, berdasarkan observasi, wawancara, dan kuesioner, penulis tertarik melakukan penelitian pada Pegawai Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini dilakukan untuk meneliti juga menganalisis Kompensasi dan Loyalitas Kerja suatu instansi terhadap Kinerja Pegawai. Maka dari itu penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah adalah proses dan hasil pengenalan masalah dari latar belakang yang sudah diuraikan yang akan memudahkan proses penelitian selanjutnya, sedangkan rumusan masalah adalah pertanyaan yang mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji atau dicari tahu tentang kondisi atau faktor-faktor yang memengaruhi kompensasi dan loyalitas terhadap kinerja

pegawai di Dinas Sumber Daya Air. Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, maka penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dibahas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat dimana membantu peneliti dalam merumuskan identifikasi masalah yang dijadikan bahan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi
 - 1) Gaji Sebagian pegawai kurang dengan gaji yang telah di berikan instansi oleh karena itu terjadinya penurunan kualitas kerja tiap tahun.
 - 2) Insentif Masih adanya pegawai yang merasa kurangnya keadilan antara tugas yang dipikul dengan upah/bonus yang diberikan hal ini dapat dilihat dari kuantitas kerja yang mengalami penurunan tiap tahun.
 - 3) Tunjangan Beberapa karyawan belum mendapatkan tunjangan sesuai dengan yang diharapkan hal tersebut di buktikan dengan nilai rata-rata tunjangan.
 - 4) Fasilitas Beberapa pegawai mengeluh dengan suasana kerja karna tidak nyaman dengan ruangan yang pengap dan panas sehingga mengganggu aktivitas kerja yang menyebabkan pegawai kurang betah diruangan dan juga dapat mengurangi kualitas dan kuantitas kerja pegawai.

2. Loyalitas

- a. Taat terhadap peraturan Beberapa pegawai tidak tepat waktu datang bekerja dan sebagian pegawai mengabaikan beberapa peraturan kantor hal tersebut ditunjukkan hal tersebut termasuk dalam kategori menyalahi aturan dan pada tabel 1.2 kualitas dan kuantitas kerja menurun tiap tahun.
- b. Tanggung jawab Beberapa pegawai masih belum melakukan tugas dengan baik, beberapa pegawai gagal dalam mengerjakan tanggung jawab pada tabel 1.2 dapat dilihat konservasi kerja yang rendah mengakibatkan pegawai gagal dalam melakukan tugas dan tanggung jawab.
- c. Kemauan untuk bekerja Pegawai sering keluar masuk ruangan, lebih memilih bermain ponsel daripada mengerjakan hal yang lebih berguna ketika pekerjaannya sudah beres hal tersebut juga dibuktikan pada tabel 1.2 kemauan bekerja masih rendah.
- d. Rasa memiliki Beberapa pegawai merasa paling lebih baik dari pada pegawai yang lain.
- e. Hubungan antar pribadi Beberapa pegawai tidak profesional dalam pekerjaan seperti membawa masalah pribadi dalam pekerjaan.
- f. Kesukaan terhadap pekerjaan Menganggap kerjaan yang diberikan merupakan beban yang berat dan tidak menyanggupi untuk mengerjakannya

3. Kinerja

- a. Kualitas kerja Masih adanya pegawai yang kinerjanya rendah, kemampuan kerjanya belum maksimal
- b. Kuantitas kerja
 - a) Beberapa pegawai tidak tepat waktu dalam mengerjakan tugasnya
 - b) Beberapa pegawai gagal dalam melakukan tanggung jawab
- c. Tanggung jawab
 - a) Masih lalai dalam melakukan pekerjaan
 - b) Pencapaian kerja belum terpenuhi sesuai standar kinerja
- d. Kerja sama
 - a) Kurang dalam membantu sesama pegawai
 - b) Beberapa pegawai tidak bisa bekerja secara kelompok
- e. Inisiatif
 - a) Beberapa pegawai tidak berpartisipasi dalam kegiatan instansi
 - b) Beberapa pegawai tidak kompak dalam melakukan kegiatan dengan tujuan bersama

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kompensasi di Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana Pengaruh Loyalitas di Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.

3. Bagaimana Kinerja Pegawai di Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.
4. Seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Loyalitas terhadap Kinerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuandari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kompensasi di Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.
2. Loyalitas kerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.
3. Kinerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.
4. Kompensasi dan Disiplin terhadap Kinerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), selain itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian diatas. Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara teoritis maupun praktis. Dibawah ini adalah kegunaan-kegunaan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat dipercaya dan memberikan summbangan pemikiran guna mendukung engembangan teori yang

sudah ada dan dapat memberikan tambahan informasi bagi para pembaca yang ingin menambah wawasan pengetahuan, khususnya mengenai pengaruh Kompensasi, dan Loyalitas Kerja serta pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan hal yang bermanfaat baik secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak.

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia dan pengetahuan mengenai hubungannya dengan masalah mengenai Kompensasi dan Loyalitas Kerja serta pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan atau bahan pertimbangan dalam upaya evaluasi dan peningkatan Kinerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.

3. Bagi Umum

Penulis berharap hasil dari penelitian ini berguna sebagai tambahan informasi yang dapat memperluas pikiran khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, sebagai referensi tambahan bagi penelitian ilmiah selanjutnya.