

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi dan pegawai merupakan suatu kesatuan yang tak terpisahkan. Organisasi dan pegawai terdiri dari berbagai individu yang memiliki latar belakang kompetensi yang berbeda-beda dan saling bekerja sama satu dengan yang lainnya. Dalam sebuah organisasi, setiap individu akan berusaha mewujudkan tujuan bersama dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada. Keberadaan Sumber Daya Manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain. Suatu organisasi perlu didukung oleh pegawai yang berkualitas dan profesional, supaya pegawai dapat mempunyai prestasi dan kinerja kerja yang baik.

Menurut Ardiana dalam Wandu, Kahpi, Fidziah, dan Abidin (2022:81), kompensasi tidak hanya mempengaruhi bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi, melainkan kompensasi dapat memberikan sebuah motivasi atau tujuan bagi pegawai untuk ikut serta dalam meningkatkan kemampuan individu masing-masing. Sadar akan pentingnya SDM bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada pegawainya dan sudah sewajarnya perusahaan memandang SDM lebih dari sekedar aset perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh SDM kepada perusahaan, karena setiap pegawai berhak mendapatkan imbalan atau penghargaan sebagai bentuk apresiasi atas jasa yang diberikannya, sehingga pegawai dapat termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai pekerja.

Menurut Suaedah dalam Wandu, Kahpi, Fidziah, dan Abidin (2022:81), kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan didapatkan dari hasil pekerjaan mereka, dan merupakan salah satu alat untuk memotivasi dan sekaligus sebagai jalur pengembangan yang strategis untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang bermutu. Kompensasi sangatlah penting bagi pegawai karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Tenaga kerja akan lebih produktif apabila mereka menerima gaji dan

honor yang seimbang dengan pekerjaan yang telah mereka kerjakan. Namun tunjangan tersebut tidak diberikan secara cuma-cuma, para pegawai harus mampu menunjukkan prestasi yang dimiliki selama bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi perusahaan karena mencerminkan bentuk upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang ada. Pemberian kompensasi ini bertujuan agar pegawai dapat bekerja menghasilkan kinerja yang optimal. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, bisa jadi mampu meningkatkan semangat pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai mana mestinya.

Penelitian tentang pengaruh kompensasi telah dilakukan pada penelitian sebelumnya. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Asep Sulaeman, N. Lilis Suryani, Lili Sularmi, Muhammad Guruh (2021:142), menyatakan bahwa ada pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Rustilah (2018:222) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja, apabila kompensasi meningkat maka kinerja pegawai pun meningkat, dan juga sebaliknya.

Keberhasilan perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja merupakan kunci untuk mencapai segala tujuan organisasi. Seseorang yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan *skill* akan dihargai dan mendapatkan rasa hormat di masyarakat yang diperoleh melalui usaha seperti pelatihan. Program pelatihan telah banyak dilakukan oleh setiap organisasi, karena pelatihan dapat membantu organisasi mencapai tujuan yang diinginkan. Terlebih lagi apabila organisasi merekrut pegawai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian yang berbeda dan adanya kebijakan-kebijakan baru dalam organisasi, maka untuk menyelaraskan antara kemampuan pegawai dengan spesifikasi pekerjaan atau situasi yang ada di dalam suatu organisasi yaitu melalui pelatihan.

Berdasarkan hasil pengamatan dengan observasi yang dilakukan peneliti bahwa kompensasi pegawai di BKKBN dilakukan berdasarkan laporan kinerja pegawai. Hal ini menjadi salah satu dasar untuk pemberian kompensasi dalam bentuk gaji, tunjangan maupun penghargaan. Adapun pembuatan laporan kinerja dibuat setiap hari kerja

dengan menggunakan aplikasi daring yaitu Sistem Informasi Visum Kinerja (SIVIKA). Sistem ini dipergunakan oleh BKKBN untuk melakukan perhitungan gaji, tunjangan jabatan, tunjangan kinerja dan lain-lain. Hal ini dikuatkan dengan Peraturan BKKBN Nomor 5 Tahun 2019 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional.

Berdasarkan pernyataan Rosmadi dalam Wahyudi (2021:266), pelatihan dapat memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja, dimana pelatihan memberikan pemahaman akan tugas dan tanggung jawab pegawai serta memberikan sikap perilaku pegawai dalam bekerja. Pelatihan bertujuan untuk mengembangkan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Umumnya pelatihan dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan dan dilakukan dalam waktu yang relatif singkat. Penelitian tentang pelatihan telah dilakukan pada penelitian-penelitian sebelumnya.

Penelitian tentang pelatihan yang dilakukan oleh Bariqi, M.D. (2018:68) bahwa pelatihan bermanfaat untuk mengatasi *skill problem*, karena berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik pada peningkatan ketahanan dan kompetensi setiap individu yang terlibat dalam proses pembangunan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hariyadi dalam Listiorini (2018:14) bahwa pelatihan akuntansi berpengaruh signifikan terhadap penggunaan informasi akuntansi usaha mikro, kecil dan menengah mitra binaan Bank Sumut Cabang Medan. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wulandari, A. (2020:1) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara instruktur pelatihan terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara peserta pelatihan terhadap kinerja pegawai, tidak terdapat pengaruh antara materi pelatihan terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara metode pelatihan terhadap kinerja pegawai, tidak terdapat pengaruh antara tujuan pelatihan terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan pelatihan terhadap variabel kinerja pegawai.

Pelatihan kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi para pegawainya. Bagi perusahaan atau organisasi, adanya pelatihan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun jika pegawai memperoleh suasana kerja yang menyenangkan maka akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Sugiono dalam Asniwati (2022:1162), kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi pemerintahan, karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi. Apabila kinerja pegawainya rendah, maka yang akan terjadi adalah tidak tercapainya tujuan pada organisasi tersebut. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan melakukan pelatihan dalam pengembangan *skill*. Berdasarkan hasil pengamatan dengan observasi yang dilakukan peneliti bahwa pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai di instansi BKKBN diprogramkan dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan jabatannya di lingkungan BKKBN. Hal ini dilakukan sesuai dengan kebutuhan dari instansi BKKBN dengan pemberian penugasan kepada pegawai.

Penelitian tentang kinerja pegawai juga telah dilakukan pada penelitian sebelumnya. Hal ini dijelaskan pada penelitian yang dilakukan Bolung, Moniharapon, & Lumintang (2018:1838) bahwa terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*), bila kinerja perorangan baik, maka kemungkinan besar kinerja lembaga juga baik selama lembaga memenuhi kebutuhan para pegawai.

Berdasarkan pengamatan dan observasi yang dilakukan oleh peneliti terhadap kinerja pegawai BKKBN diperoleh data bahwa pegawai mengerjakan tugas dengan hasil masih kurang teliti atau cermat. Namun demikian, pegawai melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Berdasarkan uraian di atas maka hal ini yang mendasari untuk dilakukannya penelitian yang berjudul pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Instansi BKKBN.

1.2. Identifikasi Masalah

Kinerja pegawai sangat penting dalam suatu perusahaan atau instansi yang sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berkontribusi. Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah kompensasi dan pelatihan. Hal ini didukung oleh penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya dengan waktu dan tempat yang berbeda. Untuk itu perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Instansi BKKBN. Dari uraian di atas maka beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

1. Kompensasi pegawai di instansi BKKBN yang diterima pegawai, antara lain: gaji, tunjangan jabatan, dan tunjangan kinerja.
2. Pelatihan yang diikuti oleh pegawai di instansi BKKBN berdasarkan kebutuhan instansi dengan frekuensi pelatihan yang diikuti sering, jarang, dan tidak pernah.
3. Kinerja pegawai di instansi BKKBN.

1.3. Batasan Masalah

Hasil identifikasi masalah yang ada di instansi BKKBN menunjukkan bahwa permasalahan cukup banyak. Upaya pencegahan terhadap pengembangan penelitian, maka penulis membatasi masalah penelitian secara terperinci dan jelas, sehingga pemecahan masalah penelitian ini lebih terarah. Pembatasan penelitian ini hanya pada penelitian pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Instansi BKKBN.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah secara simultan kompensasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKKBN?
2. Apakah secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKKBN?

3. Apakah secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKKBN?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan oleh penulis dengan beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi apakah secara simultan variabel kompensasi dan variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Instansi BKKBN?
2. Mengidentifikasi apakah secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Instansi BKKBN?
3. Mengidentifikasi apakah secara parsial variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Instansi BKKBN?

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Dapat dimanfaatkan sebagai saran masukan bagian SDM instansi BKKBN.
2. Menjadi rujukan dalam program rencana pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja pegawai di instansi BKKBN.
3. Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya dalam perencanaan dan program pengembangan SDM melalui program pelatihan yang dapat berpengaruh pada kompensasi di instansi ataupun perusahaan.

1.7. Sistematika Penulisan

Upaya meningkatkan pemahaman isi penelitian ini maka materi-materi yang tersusun dalam skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika sebagai berikut:

- BAB I PENDAHULUAN**
Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.
- BAB II TINJAUAN PUSTAKA**
Bab ini berisikan teori yang mendukung berupa landasan teori, yang mencakup kompensasi, pelatihan dan kinerja pegawai.
- BAB III METODOLOGI PENELITIAN**
Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.
- BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**
Bab ini berisi tentang gambaran objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.
- BAB V SIMPULAN DAN SARAN**
Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak objek penelitian.
- DAFTAR PUSTAKA**
Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun program ini.