

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Maju mundurnya suatu perusahaan atau organisasi ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusianya (SDM). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menangani berbagai masalah dalam ruang lingkup sumber daya manusia seperti kepegawaian. Dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul tentunya harus mampu mengatur masalah kinerja pegawai, serta harus mampu mengetahui kinerja pegawai dipengaruhi oleh apa saja. Terdapat beberapa aspek yang dapat mendorong terciptanya kinerja yang baik pada pegawai seperti pemberian kompensasi tambahan penghasilan pegawai, pelatihan pegawai, dan lingkungan kerja guna menunjang keunggulan sumber daya manusia didalamnya, termasuk pada penelitian ini yang dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bogor.

Sinambela dkk (2019:311) mengemukakan bahwa kinerja adalah merupakan hasil penilaian yang dilakukan oleh pimpinan terhadap aktivitas seorang karyawan yang memiliki kewajiban untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja pegawai yang baik salah satunya dapat dipengaruhi dengan adanya aspek kompensasi seperti tambahan penghasilan pegawai (TPP). Peraturan menteri Dalam Negeri Nomor 59 tahun 2007 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah khususnya yang tercantum pada pasal 39, yang menyebutkan bahwa pemerintahan daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan pertimbangan yang objektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan dari Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD).

Tambahan penghasilan pegawai yang dimaksud dalam rangka peningkatan kesejahteraan PNS berdasarkan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, atau prestasi kerja. Selain itu, berdasarkan peraturan pemerintahan No. 58 tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan daerah pasal 63 ayat (2) dan peraturan Menteri Dalam Negeri no. 13 tahun 2006 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah yang telah di ubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 59 tahun 2007 dan Permedagri No. 21 tahun 2011

tentang perubahan ke 2 Permendagri No. 13 tahun 2006, menyatakan bahwa PNS dapat diberikan tambahan penghasilan sesuai kemampuan keuangan daerah, dimana kriteria pemberian tunjangan kinerja penggunaan pengetahuan atau keahlian yang mendalam, keterampilan khusus, besarnya risiko yang harus dihadapi, dan berbagai hal secara teknis langsung terkait dengan lingkup pekerjaan seseorang, secara konseptual dan empiris pengukuran kinerja individual berhubungan erat dengan tugas pokok dan fungsi unit kerja, uraian tugas dan standar kinerja PNS dimulai dari tugas pokok dan fungsi unit kerja pegawai. Berdasarkan Peraturan Bupati Bogor Nomor 8 Tahun 2023, berikut lampiran besaran tambahan penghasilan pegawai (TPP) berdasarkan beban kerja di BKPSDM Kabupaten Bogor Tahun 2023.

Tabel 1.1. Besaran TPP Dari Beban Kerja Tahun 2023.

Jabatan/Golongan	Besaran
Kepala Badan	Rp. 15.159.000
Asesor SDMA Ahli Utama	Rp. 10.238.938
Sekretaris	Rp. 8.703.724
Kepala Bidang	Rp. 7.119.000
Kasubid/Kasubag/Subkor	Rp. 5.348.129
Pelaksana Golongan IV	Rp. 2.678.400
Pelaksana Golongan III c/d	Rp. 2.678.400
Pelaksana Golongan III a/b	Rp. 1.809.000
Pelaksana Golongan II c/d	Rp. 1.587.808
Pelaksana Golongan II c/d	Rp. 1.434.000

Sumber: BKPSDM Kabupaten Bogor (2023)

Salah satu tolak ukur pemberian tambahan penghasilan pegawai diukur dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), disiplin terkait absensi, apel, prestasi kerja, dan beban kerja. Berikut lampiran data Rekapitulasi Presensi Pegawai Tahun 2022:

Tabel 1.2. Rekapitulasi Presensi Pegawai Tahun 2022.

BULAN	KEHADIRAN	ALPA	CUTI
Januari	87,59%	11,36%	1,05%
Februari	87,59%	11,36%	1,05%
Maret	87,59%	11,36%	1,05%
April	88,25%	10,63%	1,12%
Mei	90,08%	8,44%	1,48%
Juni	91,55%	6,98%	1,47%
Juli	89,92%	8,22%	1,86%
Agustus	92,14%	6,20%	1,66%
September	91,69%	6,61%	1,70%
Oktober	92,17%	6,12%	1,71%
November	90,03%	8,14%	1,83%
Desember	87,27%	9,20%	1,70%

Sumber: BKPSDM Kabupaten Bogor (2022).

Pada tabel di atas dapat dilihat presentase presensi pegawai Kabupaten Bogor tahun 2022 dengan kehadiran yang cukup meningkat dari bulan Januari 2022 – Juni 2022 lalu presentase kehadiran bulan Juli 2022 kembali menurun, kemudian di bulan Agustus 2022 kembali meningkat menjadi 92,14% lalu di bulan September 2022 kembali menurun menjadi 91,69%, Oktober 2022 meningkat menjadi 92,17% lalu di November 2022 menurun 90,03% sampai Desember 2022 sekitar 87,27%. Dapat disimpulkan bahwa presentase kehadiran pegawai mengalami naik turun setiap bulannya di tahun 2022. Begitu juga presensi pegawai dalam keterangan Alpa terjadinya naik turun setiap bulannya dengan presentase Alpa tertinggi di bulan Januari 2022 – Maret 2022 sekitar 11,36%. Berikut lampiran terkait kedisiplinan jumlah absensi pegawai bulan Januari dan Februari 2023.

Selain memberikan kompensasi tambahan penghasilan pegawai, memberikan pelatihan kepada pegawai juga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan bertujuan untuk mencapai kinerja yang efektif dan dapat menambah keterampilan serta wawasan pegawai. Menurut Sulaiman dan Asanudin (2020:39) pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, untuk mengalihkan atau mentransfer pengetahuan dan keterampilan dari seseorang yang dapat melakukan kepada orang yang tidak tahu dan tidak dapat melakukan suatu pekerjaan. Berikut lampiran pelaksanaan pelatihan di BKPSDM Kabupaten Bogor Tahun 2022:

Tabel 1.3. Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan Tahun 2022

Kegiatan	Waktu Pelaksanaan	Jumlah Kegiatan dalam 1 Tahun
Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	Mei-September 2022	1 kali
Pelatihan Dasar CPNS	Mei-November 2022	1 kali
Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN)	Juni-Oktober 2022	1 kali
Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA)	Juni-September 2022	1 kali
Coaching, Mentoring, dan Konseling ASN	September 2022	1 kali
Evaluasi Pasca Pendidikan dan Pelatihan	November 2022	1 kali
Sosialisasi PERMENPAN 8	2022	1 kali
Sosialisasi Perencanaan SKP 2022	2022	1 kali
Sosialisasi Realisasi dan Penilaian SKP 2022	2022	1 kali
Evaluasi SKP 2022	Desember 2022	1 kali
Peningkatan Kapasitas Fasilitator	November 2022	1 kali

Sumber: Kepala Bidang PKA (2023)

Berdasarkan tabel di atas, kegiatan pelatihan yang dilakukan di BKPSDM hanya dilakukan 1 kali dalam 1 tahun dengan batas waktu dan batas jumlah peserta yang sudah ditentukan.

Selain pemberian TPP dan pelatihan pegawai, faktor lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai lebih nyaman dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik dan lebih bersemangat. Menurut Afandi, (2018:65) lingkungan kerja adalah adalah sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas dalam meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sedangkan menurut Sutrisno (2019:118-119) "lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas".

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan adanya pemberian kompensasi tambahan penghasilan pegawai, pelatihan dan

lingkungan kerja berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai, maka penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji secara seksama dengan melakukan pendekatan terhadap BKPSDM Kabupaten Bogor dengan judul: **“Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Bogor”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

1. Pemberian tambahan penghasilan pegawai yang terkadang masih belum sesuai dengan beban kerja pegawai.
2. Perbedaan besaran tambahan penghasilan pegawai antar pegawai dengan beban kerja yang sama menimbulkan persaingan yang kurang sehat.
3. Waktu pemberian tambahan penghasilan pegawai yang terkadang kurang tepat waktu atau tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan menimbulkan turunnya semangat kinerja pegawai.
4. Masih adanya pegawai yang terkadang belum bisa mengikuti pelatihan dikarenakan waktu yang terbatas.
5. Lingkungan kerja yang masih belum maksimal dalam hal fasilitas dan tata ruang kantor seperti pencahayaan yang masih kurang sempurna untuk beberapa ruangan, letak kubikal kerja yang kurang pas, beberapa ruangan yang kurang luas khususnya ruangan yang sering menerima pelayanan/tamu, komputer atau laptop yang terkadang masih ada yang belum di *upgrade*, spot khusus untuk pegawai yang belum lengkap, meja yang kurang memadai untuk beberapa pegawai yang mengurus banyak berkas, dan kekurangan pegawai untuk menangani dan melayani 17.000 pegawai di seluruh Kabupaten Bogor dan menimbulkan beban kerja yang lebih banyak.
6. Masih terjadi kurangnya komunikasi sesama pegawai dalam hubungan kerja yang menimbulkan kesalahpahaman dan pemberian proporsi kerja yang masih dibebankan ke pegawai lain.

1.3. Pembatasan Masalah

Hasil identifikasi masalah yang ada di BKPSDM Kabupaten Bogor menunjukkan bahwa permasalahan yang ada cukup banyak dan sehubungan keterbatasan waktu, dana, dan agar penelitian dapat dilakukan secara mendalam, maka tidak semua masalah yang terjadi dapat diteliti. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh tambahan penghasilan pegawai, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah secara simultan tambahan penghasilan pegawai, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor?
2. Apakah secara parsial tambahan penghasilan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor?
3. Apakah secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor?
4. Apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor?

1.5. Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan tambahan penghasilan pegawai, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor
2. Untuk Mengetahui apakah secara parsial tambahan penghasilan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor
3. Untuk Mengetahui apakah secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor

4. Untuk Mengetahui apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan pemahaman bagi penulis dan menambah wawasan dalam upaya meningkatkan kinerja para pegawai khususnya melalui tambahan penghasilan pegawai (TPP), pelatihan dan lingkungan kerja agar kedepannya dapat memberikan masukan sebagai bekal di masa yang akan datang terutama mengenai Sumber Daya Manusia.
2. Sebagai bahan masukan atau acuan untuk mengambil kebijaksanaan dan keputusan dalam upaya meningkatkan kinerja para pegawai melalui tambahan penghasilan pegawai (TPP), pelatihan dan lingkungan kerja di BKPSDM Kabupaten Bogor.
3. Untuk menambah informasi dan pengetahuan serta sebagai data dokumentasi di perpustakaan STIE GICI *Business School*.
4. Diharapkan sebagai bahan referensi untuk melanjutkan penelitian yang selanjutnya.

1.7 Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek 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 obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.