

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Seiring berkembangnya zaman, banyak organisasi dan perusahaan-perusahaan yang tidak berjalan dengan baik karena salah satu faktanya adalah sumber daya manusia yang tidak baik. Maka dari itu, organisasi-organisasi dituntut untuk aktif dalam meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia, karena persaingan yang semakin terbuka di era globalisasi ini. Dengan meningkatkan kemampuan dan kualitas SDM, akan memberikan manfaat yang besar untuk kemajuan perusahaan/instansi serta dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan efektif dan efisien .

Sumber daya manusia adalah kunci pokok untuk menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebuah organisasi dituntut mampu melakukan banyak hal untuk menghadapi dan memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan/instansi. Menurut (Ivancevich & Konospake, 2014) Kekuatan pertama di tempat kerja baik itu perusahaan ataupun instansi yaitu kekuatan sumber daya manusia, atau kemampuan organisasi untuk menyelesaikan sesuatu dengan cara yang diinginkan.. Cara pikir manajer dan pegawai akan sangat berpengaruh terhadap efektivitas dan keberhasilan suatu organisasi.

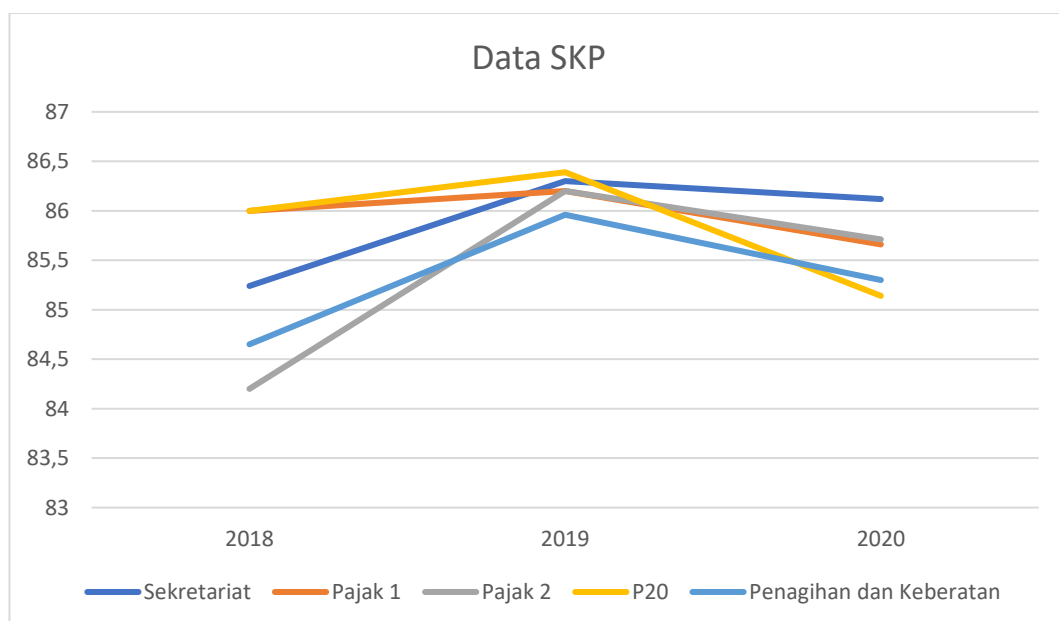
Menurut (Dessler, 2017) Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sebuah profesi yang terikat dengan perjanjian kerja pada instansi-instansi pemerintah. Peraturan ASN tidak terlepas dari peraturan kepegawaian negara yang telah berlangsung lama pada pemerintahan. Peningkatan kinerja aparatur sipil negara sangat penting dilakukan karena banyak perubahan mengenai arah kebijakan pemerintah seperti yang dikehendaki oleh semangat reformasi birokrasi yang bertujuan untuk memperluas ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat dalam

segala pembangunan dan kegiatan pemerintah sebagaimana fungsinya pemerintah beserta aparturnya sebagai fasilitator

Badan Pendapatan Daerah merupakan Satuan Perangkat Kerja Daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Bandung yang bertugas dalam melakukan pemungutan, penagihan dan pengawasan pajak dan retribusi pada pemerintah Kabupaten Bandung. Dalam melaksanakan tujuannya, Badan Pendapatan Daerah sangat memerlukan kinerja yang sangat baik. Maka dari itu Badan Pendapatan Daerah perlu memperhatikan kinerja para pegawainya.

Masalah yang muncul di Badan Pendapatan Daerah salah satunya yaitu kinerja pegawainya. Masalah ini tidak jauh dari kurangnya perhatian terhadap faktor yang menghambat pada kinerja para pegawainya. Berdasarkan data prestasi kerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah terdapat penurunan rata-rata 1,2% pada masing-masing bidang. Berikut adalah chart untuk menggambarkan penurunan kinerja tersebut.



Gambar 1. 1
Data Sasaran Kinerja Pegawai BAPENDA Kabupaten Bandung
Sumber : Umum dan Kepegawaian BAPENDA Kabupaten Bandung

Adapun tabel untuk menjelaskan lebih rinci penurunan kinerja pegawai BAPENDA Kabupaten Bandung dengan disertai beberapa sub bagian dari BAPENDA Kabupaten Bandung sebagai berikut.

Tabel 1. 1
DATA KINERJA PEGAWAI BAPENDA KABUPATEN BANDUNG 2019
SAMPAI 2020

NO	SUB BAGIAN	TAHUN			KETERANGAN	
		2018	2019	2020	2018 - 2019	2019-2020
1	Penagihan	84,25	87,10	85,10	Naik 1,85	Turun 2
2	Keberatan dan Pengurangan	85,00	86,98	85,80	Naik 1,98	Turun 1,18
3	Pembukuan Dan Penata Usaha Piutang	84,70	83,81	85,20	Naik 1,11	Naik 1,49
4	Pembukuan 1	85,90	87,31	86,30	Naik 1,41	Turun 1,1
5	Pendaftaran Dan Pendataan 1	85,90	84,63	85,43	Naik 2,27	Naik 1,20
6	Penetapan 1	85,00	86,92	85,25	Naik 1,92	Turun 1,67
7	Pembukuan 2	84,20	86,92	85,80	Naik 2,72	Turun 1,12
8	Pendaftaran Dan Pendataan 2	84,70	87,05	85,34	Naik 2,35	Turun 1,71
9	Penetapan 2	83,70	84,70	86,01	Naik 1	Naik 1,31
10	Pemantauan Dan Pengendalian	85,88	86,80	85,70	Naik 0,92	Turun 1,1
11	Perencanaan Pendapatan	86,25	85,98	85,00	Turun 1,27	Naik 0,92
12	Evaluasi Dan Pelaporan	85,14	86,58	85,28	Naik 1,44	Turun 1,3
13	Umum Dan Kepegawaian	84,20	86,42	86,10	Naik 2,22	Turun 0,32
14	Keuangan	84,64	86,90	86,36	Naik 2,26	Turun 0,54
15	Program	86,90	86,30	85,90	Turun 0,60	Turun 1,60

Sumber: Badan Pendapatan Daerah

Berdasarkan data di atas memperlihatkan bahwa kinerja yang diperlihatkan relatif sesuai dengan standar kinerja pegawai yang harus naik dari tiap tahunnya. Pada tahun 2020, Prestasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah mengalami penurunan pada beberapa bidangnya. Maka dari itu masih belum dapat dikatakan sesuai dengan harapan standar yang seharusnya pada prestasi kerja yang dibuat oleh Badan Kepegawaian Nasional seperti tabel dibawah ini:

Tabel 1. 2
Tabel Kriteria Penilaian Kinerja

Kriteria Nilai	Keterangan
91 – 100	Hasil kerja sempurna tidak ada kesalahan, tidak ada revisi dan pelayanan di atas standar yang telah ditetapkan dan lain sebagainya.
76 – 90	Hasil kerja mempunyai 1 (satu) atau 2 (dua) kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan sudah sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan lain sebagainya.
61 – 75	Hasil kerja mempunyai 3 (tiga) atau 4 (empat) kesalahan kecil, dan tidak terdapat kesalahan besar, revisi dan pelayanan cukup untuk memenuhi standar yang ditentukan dan lain sebagainya.
51 – 60	Hasil kerja mempunyai 5 (lima) kesalahan kecil dan terdapat kesalahan besar, revisi, dan pelayanan belum cukup untuk memenuhi standar yang telah ditentukan dan lain sebagainya.
50 ke bawah	Hasil kerja memiliki lebih dari 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, kurang memuaskan, revisi, pelayanan di bawah standar yang telah ditetapkan dan lain sebagainya.

Sumber : Badan Pendapatan Daerah

Berdasarkan analisis dari tahun 2018 ke tahun 2019 relatif naik, artinya sudah memenuhi standar yang memang harus mempunyai progress atau

naik dari tahun ke tahunnya walaupun terdapat 2 bidang yang mengalami penurunan yaitu bagian Perencanaan dan Pendapatan dan bagian program. Sementara dari tahun 2019 ke tahun 2020 mengalami penurunan. Penurunan nilai ini diketahui karena adanya pegawai yang mutasi dan segera pensiun sehingga membuat kekosongan jabatan dan ketidakcapaiannya target kerja. Hal ini didukung oleh pendapat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MenPAN RB) mengatakan bahwa kinerja merupakan permasalahan paling fundamental karena jika di swasta setiap unit dituntut oleh target, jadi setiap individu diukur apa yang dia kontribusikannya. Sementara pada ASN beda sekali dengan swasta.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa terjadi kenaikan dan penurunan nilai SKP pada setiap tahunnya, kenaikan rata rata berkisar sekitar 2 poin. Kenaikan paling signifikan pada tahun 2018 ke tahun 2019 adalah di bagian Pembukuan 2 (dua) yaitu sebesar 2,72. Sedangkan penurunan nilai yang paling signifikan pada tahun 2018 ke tahun 2019 yaitu pada bagian Perencanaan dan Pendapatan sebesar 1,27. Pada tahun 2019 ke tahun 2020 terdapat penurunan kinerja yang berkisar sekitar 2 poin. Penurunan yang paling signifikan terdapat pada badan Pendaftaran dan Pendataan 2 sebesar 1,71 yaitu dari 87,05-85,34. Sedangkan kenaikan terbesar berada pada badan perencanaan dan pendapatan yaitu hanya 0,92 dari nilai 85,98-86,90.

Dilihat dari nilai yang diperoleh subbagian dalam masing-masing bagian, maka dapat ditarik kesimpulan secara keseluruhan pegawai pada masing-masing subbagian masih mempunyai kesalahan 1 (satu) sampai 2 (dua) saja dengan jenis kesalahan yang ringan, tidak revisi dan pelayanan yang diberikan sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka dalam penelitian ini penulis memutuskan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “ **Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (Studi persepsional pada Bapenda Kabupaten Bandung).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kompensasi di Bapenda Kabupaten Bandung ?
2. Bagaimana gambaran budaya organisasi di Bapenda Kabupaten Bandung?
3. Bagaimana gambaran kinerja pegawai di Bapenda Kabupaten Bandung?
4. Apakah kuat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Bapenda Kabupaten Bandung
5. Apakah kuat lemahnya budaya organisasi yang dipersepsikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bapenda Kabupaten Bandung?
6. Apakah kuat kompensasi dan budaya organisasi yang dipersepsikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bapenda Kabupaten Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari proposal seminar ini yaitu :

1. Untuk mengetahui gambaran kompensasi di Bapenda Kabupaten Bandung.
2. Untuk mengetahui gambaran budaya organisasi di Bapenda Kabupaten Bandung.
3. Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai di Bapenda Kabupaten Bandung.
4. Untuk mengetahui kuatnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Bapenda Kabupaten Bandung.
5. Untuk mengetahui kuat dan lemahnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Bapenda Kabupaten Bandung.
6. Untuk mengetahui kuatnya pengaruh kompensasi dan kuat lemahnya budaya organisasi di Bapenda Kabupaten Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian ini diharapkan

dapat memperkuat teori mengenai hubungan kompensasi dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Dengan dibuatnya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam memberikan informasi tentang cara untuk memecahkan masalah pada kinerja pegawai.

Selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh pembaca sebagai referensi mengenai kinerja pegawai