

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global untuk mewujudkan *Good Governance* diperlukan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan. Untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil, salah satunya melalui pendidikan dan pelatihan jabatan yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh yang mengacu pada kompetensi jabatan. Pegawai yang berkualitas akan dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal dengan biaya yang efisien. Semakin tinggi kualitas pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat mendorong peningkatan efektivitas dan efisiensi dari output yang akan di hasilkan **Dessler (2015: 40)**.

Dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pemerintahan daerah, yang mengatur dan menpegawais sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan pembantuan, diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan, pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan

memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Oleh karena itu setiap pemimpin selalu berusaha dan mengaharapkan agar pegawainya memiliki kemampuan, kemauan, dan semangat tinggi untuk dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Aparatur sipil negara sebagai unsur utama sumber daya manusia mempunyai peranan dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang sangat strategis dalam mengemban tugas pemerintahan. Dalam menjalankan tugasnya, di Sekretariat Daerah sawahlunto masih terdapat beberapa sasaran yang belum mencapai target. Hal itu bisa dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1
Tabel Capaian Kinerja Tahun 2017
Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto

No	Sasaran Program	Anggaran	Realisasi	%
1	Program pelayanan administrasi perkantoran	650.474.560	589.126.546	90,57
2	Program peningkatan sarana dan prasaranan aparatur	628.411.100	589.494.381	93,81
3	Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	88.070.000	78.323.320	88,93
4	Program penataan administrasi kependudukan	758.444.000	701.597.705	92,50
5	Program penataan administrasi pencatatan sipil	56.040.000	54.730.975	97,66
6	Penguatan kelembagaan	87.121.000	85.011.140	97,58
	Jumlah	2.268.560.660	2.098.284.067	92,49

Data : LKjIP Sawahlunto tahun 2017

Berdasarkan tabel 1.1 data capaian di atas, pada program layanan administrasi perkantoran terealisasi 90,57%, program peningkatan sarana dan

prasarana aparatur terealisasi 93,81%, program peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur terealisasi 88,93%, program penataan administrasi kependudukan terealisasi 92,50%, program penataan administrasi pencatatan sipil terealisasi 97,66, dan program penguatan kelembagaan terealisasi 97,66%. Dengan akumulatif, capaian kinerja pada Sekretariat Daerah Sawahlunto hanya terealisasi 92,49%. Hal ini disinyalir karna lemahnya kinerja pegawai Sekretariat Daerah. Berdasarkan pengamatan peneliti ada beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu pemberian tunjangan penghasilan pegawai (TPP), disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Dalam rangka meningkatkan mutu, prestasi meningkatkan mutu, prestasi kerja serta untuk mencapai daya guna dan hasil guna. Maka Tambahan Penghasilan perlu diberikan kepada pegawai (PNS) agar meningkatkan daya efektivitas dan semangat kerja sehingga pelaksanaan pembangunan tercapai dengan baik. Tambahan Penghasilan harus sesuai dengan peraturan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pasal 63 Ayat (2) yang dinyatakan bahwa "Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan". Di dalam pasal penjelasannya disebutkan bahwa tambahan penghasilan diberikan harus berdasarkan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja dan kelangkaan profesi. Menurut **Najoan**

(2018:12) pemberian tunjangan di harapkan dapat mewujudkan penegakan disiplin dan meningkatkan kesejahteraan bagi pegawai negeri sipil.

Selain dari pemberian tunjangan, melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya memiliki disiplin tinggi, Seseorang yang sehat dan kuat biasanya pun memiliki disiplin yang baik, dalam arti ia memiliki keteraturan dalam menjaga dirinya, teratur kerja, teratur makan, teratur olah raga dan tertib dalam segala hal. Menurut **Putri, dkk (2018:174)** Disiplin akan mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar. Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai, lingkungan yang memiliki disiplin kerja yang baik, akan memberikan pengaruh yang baik pula terhadap kepribadian seseorang. Pada Sekretariat Daerah Sawahlunto terlihat masih lemahnya tingkat kedisiplinan para pegawai, dengan rendahnya disiplin ini akan berdampak pada kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Hal yang mencerminkan dari disiplin pegawai ialah kehadiran dan status absensi dari para pegawai. Hal tersebut dapat dilihat pada table 1.3 rekapitulasi absensi pegawai 5 bulan terakhir sebagai berikut:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Pegawai 5 bulan terakhir
Sekretariat Daerah Sawahlunto Tahun 2018

No	Thn	Bulan	Hari kerja	Jml Pgw	Status Absensi					Telat datang	Cepat pulang
					A	S	I	D	C		
1	2018	Agustus	20	80	10	-	2	5	-	10	1
2	2018	September	21	80	7	-	2	7	-	9	2
3	2018	Oktober	22	80	12	-	2	5	-	5	1
4	2018	November	20	80	8	-	2	8	-	3	1

No	Thn	Bulan	Hari kerja	Jml Pgw	Status Absensi					Telat datang	Cepat pulang
					A	S	I	D	C		
5	2018	Desember	19	80	8	-	3	5	-	3	1

Sumber: Diolah dari Bagian TU Sekretariat Daerah Sawahlunto (2018)

A = Alpa
S = Sakit

I = Izin
D = Dinas luar

C = Cuti

Berdasarkan table 1.3 di atas terlihat masih tingginya status absensi yang dimiliki pegawai, hal ini menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi pegawai untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para pegawai merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja pegawai. Dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menciptakan hubungan / interaksi antar pegawai yang baik pula agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga pegawai akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya (**Muchlis, 2017:35**).

Penelitian **Palvalin (2015)** menyatakan ” *New working practices and work environments present the potential to improve both the productivity and the wellbeing of knowledge workers, and more widely, the performance of organisations and the wider society* ”. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi disiplin kerja pada kinerja dan produktifitas karyawan berdampak besar bagi perusahaan.

Penelitian **Ramos (2017)** yang berjudul “ *Antecedents of innovation in industry : the Impact of work environment factors on creative performance*”. Dalam penelitian ia menyatakan bahwa lingkungan kerja akan mempengaruhi cara bekerja karyawan dan kreatifitas karyawan.

Penelitian **Mangkunegara & Octorend (2015)** yang berjudul “ *Effect of work discipline, work motivation and job satisfaction on employee organizational commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)*”. Hasil analisis membuktikan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial dan bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Penelitian **Najoan (2018)** yang berjudul “*pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian kabupaten minahasa*”. Hasil penelitian ini adalah bahwa semua variabel dalam penelitian memiliki dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja

Berdasarkan penjelasan dan pengamatan penulis yang telah dijelaskan di atas, maka penulis tertarik dengan judul **Pengaruh Tunjangan Penghasilan**

Pegawai (TPP), Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Sawahlunto.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena tersebut di atas dan dalam kajian-kajian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Belum optimalnya pencapaian kinerja utama Sekretariat Daerah Sawahlunto
2. Rendahnya pemberian tunjangan menurunkan disiplin dan semangat kerja pegawai.
3. Kurangnya disiplin kerja pegawai sehingga kinerja yang dihasilkan kurang memuaskan.
4. Lingkungan kerja yang kurang baik mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai.
5. Kurangnya hubungan baik di dalam organisasi akan menyebabkan penurunan motivasi di dalam bekerja.
6. Kerjasama yang tidak kondusif akan menyebabkan tidak tercapainya tujuan yang diinginkan.
7. Budaya organisasi yang masih suka dengan lingkungan tidak sehat.
8. Motivasi kerja pegawai yang lemah
9. Konflik kerja yang berkepanjangan terjadi di organisasi membuat kinerja tidak sinergi.

10. Penempatan kerja yang kurang tepat bagi organisasi membuat kinerja tidak efektif.
11. Lemahnya fasilitas kerja yang diberikan kepada pegawai membuat kinerja tidak optimal.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus dan terarah, maka perlu pembatasan dengan lingkup sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya mengukur pengaruh antar variabel Tunjangan Penghasilan Pegawai, disiplin, lingkungan kerja dan kinerja.
2. Penelitian hanya dilakukan di Sekretariat Daerah Sawahlunto.
3. Penelitian dilakukan hanya pada April 2019 – September 2019.

1.4 Rumusan Masalah

Dari batasan masalah tersebut di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Tunjangan Penghasilan Pegawai secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Sawahlunto?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Sawahlunto ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Sawahlunto ?

4. Bagaimana pengaruh Tunjangan Penghasilan Pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Sawahlunto ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Ada beberapa tujuan penelitian yang ingin di capai melalui penelitian ini, tujuan tersebut bisa penulis rumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menguji secara empirik pengaruh Tunjangan Penghasilan Pegawai secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Sawahlunto.
2. Untuk mengetahui dan menguji secara empirik pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Sawahlunto.
3. Untuk mengetahui dan menguji secara empirik pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Sawahlunto.
4. Untuk mengetahui dan menguji secara empirik pengaruh Tunjangan Penghasilan Pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama - sama terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Sawahlunto.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat akademis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan khazanah ilmu pengetahuan terutama bidang pengembangan SDM dan dapat menjadi pelengkap bagi penelitian terdahulu serta dapat menjadi salah satu rujukan bagi peneliti-peneliti selanjutnya dengan tema sejenis yang meneliti dan mengkaji kinerja dikaitkan dengan variabel tunjangan penghasilan pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja atau dengan variabel-variabel lain yang memengaruhinya.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran dan pertimbangan bagi pimpinan Sekretariat Daerah Sawahlunto dalam menentukan kebijakan meningkatkan kinerja pegawai melalui program pemberian reward ataupun bentuk lain. Juga bermanfaat bagi organisasi publik lainnya dalam meningkatkan kesejahteraan pegawainya sehingga termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.