

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Pemerintahan di daerah telah berkembang dengan sangat cepat, Perubahan terjadi terutama saat pemerintahan mengeluarkan paket Undang-undang Nomor 22 dan Undang-undang Nomor 25 tahun 1999, yang telah dirubah dengan Undang-undang Nomor 32 dan Undang-undang Nomor 33 tahun 2004, yang mengatur tentang Pemerintahan Daerah dan perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah. Bagi pemerintah daerah, harus melakukan reposisi serta rekalkulasi potensi internal untuk kemudian menentukan langkah-langkah yang harus dilakukan bagi masa depan daerah, dengan lahirnya paket Undang-undang tersebut Pemerintah Daerah dituntut untuk dapat memberikan kesejahteraan dan pelayanan terbaik bagi masyarakatnya. Kesejahteraan dan pelayanan terbaik yang diberikan kepada masyarakat, tidak terlepas dari sumber daya aparatur di daerah mulai dari unsur pimpinan sampai kepada staf yang merupakan unsur pelaksana, sehingga dituntut kinerja yang tinggi terhadap aparatur pemerintah daerah[1].

Faktor eksternal seperti budaya, dan tuntutan masyarakat akan *good goverment* dan *clean goverment* sangat memerlukan dukungan sumber daya manusia dan perangkat lunak yang mendukung penciptaan situasi yang diinginkan masyarakat. Adanya budaya transparan, *permissive* dan *assertive* sangat mempengaruhi pola kerja dan budaya internal pemerintahan di daerah[2].

Faktor internal seperti sumber daya manusia (SDM), kemampuan pelayanan publik dan budaya intern birokrasi daerah merupakan pola suatu elemen yang harus dipertimbangkan. Manajemen sumber daya manusia ini terasa semakin sulit manakala pemerintah daerah dihadapkan pada situasi di mana daerah menerima limpahan pegawai (mutasi) dari pemerintah pusat. Kemampuan pelayanan publik pemerintah daerah selama ini tampaknya masih jauh dari harapan masyarakat[3]

Kinerja suatu lembaga tidak terlepas dari kinerja pegawainya[4]. Begitu juga dengan Lingkungan pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai, kinerjanya sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang bersangkutan. Tugas dan fungsi Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai hanya bisa terlaksana dengan baik mana kala kinerja aparaturnya tinggi. Pegawai merupakan salah satu sumber daya yang menjalankan aktivitas dan juga sebagai komponen utama yang berkaitan langsung dengan penyelenggaraan kegiatan instansi/organisasi. Keberhasilan pemerintah dalam mewujudkan tujuan, salah satunya ditentukan oleh sejauh mana usaha pegawai dalam memaksimalkan kemampuannya melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut[5]Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu organisasi. Sedangkan Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya[6].

Suatu organisasi memerlukan pegawai yang memiliki kinerja baik, dengan kinerja tersebut seorang pegawai dapat melaksanakan semua tugas dan pekerjaan secara maksimal. Tanpa hal tersebut, seorang pegawai akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Kinerja menunjukkan kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaannya, artinya seorang pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sesuai dengan tugas yang telah ditentukan menurut tugas pokok dan fungsinya (Tupoksi) sesuai dengan program dan kegiatan yang telah direncanakan tepat waktu, menunjukkan pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya pegawai yang bekerja lamban, membutuhkan waktu lama, tidak terencana dan sistimatis serta menghasilkan kualitas pekerjaan yang rendah, maka pegawai tersebut berkinerja rendah[7].

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi, komitmen organisasi, motivasi kerja, sikap dan disiplin kerja Sedangkan faktor eksternal adalah kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi, iklim kerja yang yang terdapat dan berlaku pada suatu organisasi. Namun berdasarkan pengamatan awal terhadap hasil kerja pegawai Pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai tergolong belum optimal, hal tersebut dapat dilihat dari belum terealisasinya semua program kerja yang dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja Kabupaten Kepulauan Mentawai 2020

No	Bagian / OPD	Rata – Rata Prilaku kerja (PK)						Rata-Rata PK	SKP	Nilai Prestasi kerja (40% PK + 60% SKP)
		OP	IT	KO	DP	KS	KP			
1	Sekretariat Daerah	82,15	80,26	80,76	80,78	81,01	83,91	80,20	83,19	81,99
2	Sekretariat DPRD	82,04	81,61	81,61	81,65	82,04	81,63	81,72	85,29	83,86
3	Badan Kepegawaian dan PSDM	82,40	81,66	82,26	81,20	81,29	84,36	79,01	85,55	82,94
4	Dinas Pendidikan	82,21	81,20	81,63	80,89	80,95	82,08	75,24	85,29	81,27
5	Inspektorat	83,23	82,65	82,19	82,19	82,54	85,00	81,34	86,10	84,19
6	Dinas Komunikasi & Informasi	82,87	81,91	82,17	82,26	82,52	85,00	82,40	85,09	84,02
7	Badan Keuangan Daerah	82,28	82,19	81,47	81,87	81,70	82,09	81,04	85,25	83,56
8	Dinas Kesehatan	83,36	80,27	80,13	80,25	80,29	80,67	75,37	84,97	81,13
9	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil	81,70	81,17	81,43	81,22	81,17	82,92	81,37	86,62	84,52
10	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	81,11	79,83	79,67	80,00	80,11	81,17	80,18	87,65	84,67
11	Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah	81,33	80,28	80,44	80,50	80,67	80,25	79,84	85,10	83,00
12	Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan	90,74	87,89	87,68	87,53	87,37	83,63	84,34	90,66	88,13
13	Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan	82,73	81,32	81,32	81,73	81,77	83,38	79,58	84,42	82,48
14	Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	83,10	81,62	81,24	80,93	80,93	82,62	80,37	85,25	83,30
15	Rumah Sakit Umum Daerah	82,93	80,39	80,45	80,08	80,08	0,00	78,15	84,85	82,17
16	Dinas Perhubungan	83,90	82,02	81,64	81,86	82,07	83,44	82,27	84,89	83,84
17	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	89,35	79,61	79,73	79,90	79,71	81,99	79,04	86,74	83,66
18	Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian	79,44	78,19	79,39	77,37	79,31	80,67	77,92	85,20	82,29
19	Dinas Perikanan	83,24	81,88	82,20	81,72	82,48	81,82	76,44	85,78	82,04
20	Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahrag	82,84	81,09	81,03	81,44	81,28	83,29	79,12	83,90	81,99
21	Dinas Kearsipan dan Perpustakaan	84,67	83,14	83,00	82,57	82,48	83,33	83,16	85,42	84,49
22	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	83,37	82,26	81,84	81,58	81,63	81,30	82,08	87,49	85,33
23	Dinas Pemberdayaan dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	85,32	82,80	82,32	82,44	83,12	84,00	81,19	85,80	83,96
Rata-Rata		83,32	81,53	81,55	81,39	81,59	82,63	80,06	85,67	83,43

Sumber : SAPK BKN

Catatan

OP : Orientasi pelayanan

IT : Integritas

KO : Komitmen

DP : Disiplin

KS : Kerjasama

KP :Kepemimpinan

Dari tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa Capaian kinerja masih dibawah target yang ditetapkan. Jika dilihat dari nilai prestasi kerja masih terindikasi belum maksimal hanya 83,43%. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai masih belum optimal. Rendahnya kinerja pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai diduga beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yang dijelaskan sebelumnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja ialah kompensasi. Menurut [7] kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi atau instansi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. [8] kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang baik langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Adapun dimensi kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Indikator dari kompensasi langsung adalah gaji, bonus dan insentif, sedangkan indikator dari kompensasi tidak langsung adalah asuransi kesehatan, time of benefit, dan program layanan karyawan.

Selanjutnya faktor yang di duga mempengaruhi kinerja pegawai adalah Penempatan Pegawai. Ketepatan Penempatan Pegawai merupakan hal yang krusial menjadi perhatian para pimpinan dalam suatu organisasi karena Penempatan Pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahliannya merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan reformasi birokrasi. Menurut [9] Penempatan perlu dilakukan pada posisi yang tepat dan sesuai dengan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilannya. Sayangnya, konsep Penempatan Pegawai ini belum sepenuhnya dilaksanakan oleh semua perangkat daerah dengan baik. Salah satunya adalah

pegawai pada organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai belum sesuai dengan ketepatan latar belakang pendidikan, kesesuaian kemampuan, dan kesesuaian keahliannya.

Ketidak tepatan penempatan kerja pegawai akan menyebabkan kurangnya pemahaman pegawai akan pekerjaan pada organisasi Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai, terlihat dari seringnya terjadi keterlambatan penyampaian data serta terjadinya penyimpangan dan kesalahan dalam kebijakan publik yang berdampak luas kepada masyarakat, pelaksanaan kebijakan jauh berbeda dari yang diharapkan. Selain itu, masih rendahnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, kurangnya keseriusan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai aturan dan arahan yang diberikan pimpinan sehingga masih terdapat penyimpangan-penyimpangan pelaksanaan kerja yang diberikan kepada pegawai.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penempatan posisi kerja selain sebagai upaya memperbaiki kinerja juga biasanya dilakukan untuk menyesuaikan kebutuhan organisasi atau bagian-bagian tertentu. Sehingga instansi harus dapat memilih dan menentukan pegawai yang berkompeten untuk mengisi jabatan tertentu agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu harus diperoleh pekerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya, dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien.

Selain fenomena diatas, lingkungan kerja pada Lingkungan pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai masih belum optimal. Menurut [10] faktor lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah iklim organisasi atau lingkungan kerja dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada pegawai. Sedangkan menurut [11] lingkungan kerja yang memuaskan para pegawai akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Seorang pemimpin mestinya harus mampu mengelola tempat kerja, sehingga pegawai tetap dapat tersenyum dari awal bekerja sampai pulang. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik seperti peralatan kerja yang kurang sesuai, ruangan yang kurang nyaman, atau hubungan antar individu di ruangan kurang harmonis, maka akan berdampak pada kinerja pegawai. Lingkungan kerja pada Lingkungan pemerintah kabupaten Kepulauan Mentawai masih belum optimal baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosialnya, hal ini dapat dilihat dari sarana dan prasarana yang tersedia masih sangat minim dan belum memadai bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Selain itu, semangat kerja juga sangat berperan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Semangat kerja itu sendiri tumbuh dalam diri pegawai yang disebabkan adanya motivasi dari dalam dirinya. Fenomena menunjukkan bahwa semangat kerja dilingkungan pemerintahan Kabupaten Kepulauan Mentawai menurun karena kurang adanya kebersamaan pegawai

sehingga mempengaruhi pegawai yang lain untuk melakukan hal yang sama, kurangnya upaya pimpinan dalam melakukan pembinaan terhadap bawahannya, sehingga tercipta hubungan yang tidak harmonis, baik antara pimpinan dan bawahan maupun antara sesama pegawai.

Inilah yang menyebabkan pegawai yang lain kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan. Sehubungan dengan hal disiplin kerja yaitu seringkali pegawainya tidak konsisten terhadap waktu kerja yang telah ditentukan, absen datang dan pulang tidak berjalan seperti apa yang diharapkan, masih ada juga pegawai yang terlambat datang ke kantor karena berbagai macam alasan, seperti karena macet diperjalanan, mengurus keluarga sebelum berangkat kantor, tidak memiliki kendaraan pribadi dan berbagai macam alasan. Begitu pula dengan jam pulang, beberapa pegawai mendahului jam pulang yang ditentukan, dengan alasan karena mereka berpikir tidak ada lagi pekerjaan mendekati waktu jam pulang tersebut. Persoalan inilah yang mengakibatkan pegawai tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya sebagai abdi negara.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian **“Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Mentawai**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat diidentifikasi beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain:

1. Capaian kinerja masih dibawah target yang telah ditetapkan, karena rendahnya kinerja pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai.
2. Kompensasi tidak langsung yang dinilai belum terdistribusi dengan adil.
3. Penempatan pegawai yang belum tepat pada pekerjaannya.
4. Lingkungan kerja belum memadai dalam upaya pencapaian target.
5. Motivasi kerja sebagian pegawai Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai masih rendah.
6. Sebagian aturan pekerjaan yang ditetapkan Lingkungan pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai belum dilaksanakan dengan baik oleh pegawai.
7. Masih terdapat sebagian pegawai Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai yang tidak disiplin waktu kedatangan maupun waktu pulang.
8. Pengawasan mutu yang diterapkan pada pegawai Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai belum efektif.
9. Pelaksanaan kebijakan jauh berbeda dari yang diharapkan.
10. Kurangnya keseriusan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai aturan dan arahan yang diberikan pimpinan sehingga masih terdapat penyimpangan-penyimpangan pelaksanaan kerja yang diberikan kepada pegawai.

1.3. Batasan Masalah

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

1. Penelitian ini hanya mengukur antar variabel kompensasi, penempatan dan lingkungan sebagai variabel independen, semangat kerja sebagai variabel mediasi / intervensi dan kinerja sebagai dependen.
2. Penelitian hanya dilakukan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai khususnya PNS Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Kepulauan Mentawai.
3. Penelitian dilakukan pada Juni 2022 – September 2022.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja di Lingkungan Pemerintahan Kab. Kepulauan Mentawai?
2. Apakah Penempatan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja di Lingkungan Pemerintahan Kab. Kepulauan Mentawai?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja di Lingkungan Pemerintahan Kab. Kepulauan Mentawai?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja di Lingkungan Pemerintahan Kab. Kepulauan Mentawai?
5. Apakah Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja di Lingkungan Pemerintahan Kab. Kepulauan Mentawai?

6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja di Lingkungan Pemerintahan Kab. Kepulauan Mentawai?
7. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja di Lingkungan Pemerintahan Kab. Kepulauan Mentawai?
8. Apakah semangat kerja memediasi kompensasi terhadap kinerja di Lingkungan Pemerintahan Kab. Kepulauan Mentawai?
9. Apakah semangat kerja memediasi Penempatan kerja terhadap kinerja di Lingkungan Pemerintahan Kab. Kepulauan Mentawai?
10. Apakah semangat kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja di Lingkungan Pemerintahan Kab. Kepulauan Mentawai?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empirik:

1. Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja di Lingkungan Pemerintahan Kab. Kepulauan Mentawai.
2. Pengaruh penempatan kerja terhadap semangat kerja di Lingkungan Pemerintahan Kab. Kepulauan Mentawai.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja di Lingkungan Pemerintahan Kab. Kepulauan Mentawai.
4. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja di Lingkungan Pemerintahan Kab. Kepulauan Mentawai.
5. Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja di Lingkungan Pemerintahan Kab. Kepulauan Mentawai.

6. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja di Lingkungan Pemerintahan Kab. Kepulauan Mentawai.
7. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja di Lingkungan Pemerintahan Kab. Kepulauan Mentawai.
8. Peran semangat kerja memediasi kompensasi terhadap kinerja di Lingkungan Pemerintahan Kab. Kepulauan Mentawai.
9. Peran semangat kerja memediasi Penempatan kerja terhadap kinerja di Lingkungan Pemerintahan Kab. Kepulauan Mentawai.
10. Peran semangat kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja di Lingkungan Pemerintahan Kab. Kepulauan Mentawai.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1 Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan bagi pimpinan, sehubungan dengan kompensasi, penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai.

1.6.2 Secara Teoritis

1. Peneliti dapat mengaplikasikan ilmu-ilmu yang diperoleh selama masa perkuliahan.
2. Dapat digunakan oleh peneliti lainnya yang ingin mengembangkan ilmu tentang kompensasi, penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai