

BAB I

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi, kepemimpinan seorang pemimpin adalah hal yang penting diperhatikan. Kepemimpinan dalam sebuah organisasi dituntut untuk biasa membuat individu-individu dalam organisasi yang dipimpinnya biasa berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan secara luas yang meliputi proses mempengaruhi untuk menentukan tujuan perusahaan, maka kepemimpinan harus dapat memotivasi perilaku pegawai untuk mencapai tujuan dan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya dengan memastikan kepemimpinan tersebut telah cakap dalam literasi digital. Karena keberhasilan dalam gaya kepemimpinan dapat menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, untuk menjaga kelangsungan operasional perusahaan dalam mencapai tujuannya, maka diperlukan dorongan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dan gaya kepemimpinan yang dapat mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada keberhasilan dari para individu (sumber daya manusia) perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka masing-masing. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang perlu dikelola

dengan baik oleh perusahaan. Dimana pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional agar dihasilkan sumber daya manusia yang kompeten sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja dari individu dan lembaga. Namun kunci dari keberhasilan dalam pengelolaan tersebut terutama bagi para pegawai salah satunya adalah bagaimana kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin. Dalam proses menciptakan kinerja yang efektif, kepemimpinan dari seorang pemimpin memiliki peran yang sangat krusial dan merupakan suatu unsure kunci dalam keefektifan organisasi dalam mewujudkan reformasi birokrasi (Rego et al., 2017)

Menurut Mangkunegara & Anwar (2013) sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Sebagai salah satu fungsi dalam lembaga, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan asset utama yang harus dikelola secara profesional. Salah satu aspek sumber daya manusia yang dikelola adalah aspek berperilaku, disamping aspek fisik dan aspek keterampilan. Kemajuan suatu perusahaan tidak terlepas dari peranan pemimpin sebagai motor penggerak sumber daya dan dana yang dimiliki oleh lembaga atau instansi pemerintahan.

Untuk mewujudkan tujuan reformasi birokrasi diperlukan perubahan paradigma tentang tata kelola perusahaan yang baik. Jika dulu birokrasi lebih menitik beratkan pada alat dan proses, kini harus diubah menjadi lebih fokus pada aspek sumber daya manusia. Kinerja SDM sangat erat kaitannya

dengan kinerja organisasi, semakin tinggi kinerja SDM maka semakin tinggi pula kinerja organisasi, sehingga semakin tinggi kinerja organisasi akan memudahkan pencapaian tujuan. Sehubungan dengan hal tersebut maka perhatian terhadap upaya peningkatan kinerja SDM harus diutamakan, sedangkan secara teori kinerja berkaitan dengan motivasi, dan salah satu sumber motivasi yang penting adalah pengaruh kepemimpinan, sistem kompensasi baik finansial (gaji, tunjangan, insentif, dll.) keuangan (promosi, promosi, hak cuti, dan sebagainya), serta budaya organisasi yang ada di instansi pemerintah tersebut.

Selain itu, dalam rangka meningkatkan motivasi para pegawai, maka seringkali perusahaan atau instansi memberikan kompensasi atas kerja yang telah dicapai oleh individu. Kompensasi tersebut dapat bersifat finansial (pemberian uang, hadiah) dan non financial (ucapan terimakasih, pujian, isi kerja dan lingkungan kerja). Kompensasi dalam bentuk finansial saat ini masih menduduki peringkat teratas dibandingkan dengan non finansial. Tujuan pemberian kompensasi tersebut untuk meningkatkan motivasi kerja dan kesejahteraan karyawan. Dengan memberikan kompensasi berarti perusahaan atau instansi memiliki rasa kepedulian terhadap bawahannya. Pemberian kompensasi juga bertujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah (a) ikatan kerjasama; (b) kepuasan kerja; (c) pengadaan efektif; (d) motivasi; (e) stabilitas karyawan; (f) disiplin; (g) pengaruh serikat buruh; dan (h) pengaruh pemerintah (Hasibuan, 2005). Kompensasi kerja merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari

pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen yaitu ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus hari raya, dan ada pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan.

Tunjangan atau kompensasi sangat penting bagi pegawai yang bekerja dengan memberikan tenaganya baik fisik maupun pikiran kepada suatu organisasi dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian yang berlaku dalam Lembaga atau instansi tersebut. Pegawai secara pasti mengetahui besarnya tunjangan yang akan diterimanya. Tunjangan hari raya inilah yang akan dipergunakan seorang pegawai beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhannya. Kompensasi yang diberikan kepada para pegawai sangat berdampak pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan hasil kerja.

Apabila kompensasi yang diberikan dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal dan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan para pegawai, maka dengan sendirinya akan mempengaruhi semangat kerjanya, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas setiap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini karena tujuan bekerja jelaslah banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan para pegawai dan keluarganya terutama pada hari besar keagamaan. Dengan demikian dampaknya adalah meningkatnya perhatian para pegawai dalam tanggung jawab secara penuh terhadap profesi dan pekerjaannya. Jika tunjangan yang diberikan semakin besar, diharapkan pula berdampak nyata sehingga

motivasi semakin meningkat. Disinilah letak pentingnya dalam sebuah lembaga memperhatikan juga perihal tunjangan hari raya dalam meningkatkan kinerja kerja para pegawai.

Ekspektasi ini terkadang tidak sepenuhnya berjalan sesuai kondisi di lapangan. Ketika pedulian atasan, kompensasi yang terkadang timbul tenggelam dan masih rendahnya tingkat kesejahteraan dan motivasi menyebabkan masih banyak pegawai yang bekerja di instansi-instansi pemerintah di berbagai daerah termasuk di Nusa Tenggara Timur yang kurang fokus dalam melaksanakan tugasnya. Sekedar untuk menambah penghasilan, tidak sedikit pegawai yang memiliki pekerjaan sampingan. Kondisi ini jelas menyebabkan kualitas kinerja para pegawai dikatakan menurun. Oleh sebab itu tunjangan-tunjangan pendukung harus diberikan sesuai dengan standar hidup para pegawai agar terciptanya motivasi dan semangat kerja serta meningkatkan kesejahteraannya.

Minhajudin (2021) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene. Waktu penelitian dilakukan bulan Januari 2021. Populasi penelitian adalah semua tenaga honorer dan pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene yang berjumlah 93 orang. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa : 1) Tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene 5) Kompensasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

Penelitian berikut yang sejenis adalah Nuraeni, dkk (2019) dalam penelitian sejenis berjudul Pengaruh Tunjangan Kinerja (TUKIN) Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Politeknik Kelautan Dan Perikanan Sorong Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tunjangan kinerja (X1) dengan semua komponen pembentukannya tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa tunjangan kinerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) tidak terbukti.

Seperti halnya pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Kupang dalam menjalankan tugas dan fungsinya sehingga tujuan pemerintah daerah yang tercantum dalam visi dan misi dapat

tercapai. Permasalahan yang dihadapi pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Kupang berkaitan dengan cara kepemimpinan sebenarnya bervariasi dimana ada beberapa bagian Kepala Bidang maupun Kepala Seksi yang memiliki tugas pokok dan fungsi masing-masing. Karakter dari masing-masing Kepala Bidang berbeda-beda namun secara umum karakteristik gaya kepemimpinan dari Kepala Dinas yang membawahi kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Kupang sudah baik, perhatian serta sangat terbuka terhadap bawahannya, namun dari hal tersebut dikhawatirkan akan membuat para pegawai menjadi cenderung santai dan mengabaikan perintah pimpinan. Kebijakan pemberian kompensasi yang tepat juga dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja pegawai, sebab peningkatan kinerja pegawai menjadi harapan baik bagi organisasi.

Upaya pemerintah untuk memperbaiki sistem penggajian Aparat Negeri Sipil (ASN) maupun tenaga honorer terus berlanjut, Sistem penggajian pegawai yang diatur dalam Undang-Undang tersebut ditujukan untuk mendorong kegairahan dalam bekerja untuk mencapai kinerja yang optimal. Dasar pemikirannya adalah bahwa setiap pegawai; ASN maupun tenaga kontrak dan honorer beserta keluarganya harus dapat hidup layak dari gajinya, sehingga dengan demikian pegawai yang bersangkutan dapat memusatkan perhatian dan kegiatannya untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Persoalan sistem penggajian berikutnya saat ini adalah kurang transparannya pemberian honorarium dan tunjangan hari

raya, dengan berbagai alasan internal dan eksternal yang tidak digambarkan secara nyata berkaitan dengan sejumlah honorarium dari pos non gaji atas keterlibatan pegawai dalam berbagai pelaksanaan kegiatan (proyek) baik internal maupun eksternal instansi dimana pegawai yang bersangkutan bekerja.

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Dampak Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Kupang”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Kupang

1.3. Persoalan Penelitian

Berdasarkan Latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka perumusan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Kupang?
2. Apakah Pemberian Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Kupang?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, penelitian ini mempunyai tujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Kupang
- 2) Untuk mengetahui pengaruh pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Kupang

b. Manfaat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Teoritis

Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia

2. Manfaat Praktis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh pemberian Tunjangan Hari Raya terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Instansi Terkait

Sebagai salah satu gambaran atau informasi bagi manajemen dalam menilai kondisi lembaga untuk digunakan sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan dimasa mendatang.