BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, harus ditangani secara serius. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada kestabilan kinerja pegawai dan upaya dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang ingin dicapai kantor itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan dalam menjalankan sebuah lingkungan kerja khususnya kantor pemerintahan, karena faktor tersebut harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan hasil dan target kerja yang optimal bagi kantor itu sendiri. Salah satu aspek pengembangan sumber daya manusia yang sangat penting dan harus diperhatikan adalah lingkungan kerja dan kompensasi yang diberikan berdampak pada peningkatan kualitas kinerja pegawai.

Pemerintah di seluruh dunia dituntut untuk lebih adaptif, inovatif, dan responsif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia dalam sektor publik merupakan salah satu faktor strategis yang berperan penting dalam mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang transparan dan dijalankan secara efektif sesuai dengan prinsip-prinsip good governance. Pegawai pemerintahan sebagai ujung tombak pelayanan publik harus mampu menunjukkan kinerja optimal yang tidak hanya memenuhi standar

administratif, tetapi juga mendorong pencapaian hasil kerja yang berkualitas dan berkelanjutan.

Dalam skala internasional, ba nyak negara mulai menata ulang sistem manajemen kepegawaian mereka dengan pendekatan berbasis kompetensi dan penghargaan. Organisasi publik dituntut tidak hanya menyediakan bentuk apresiasi kerja yang adil dan sebanding dengan peran yang dijalankan, sekaligus membangun lingkungan kerja yang mendorong produktivitas, menstimulasi kreativitas, dan menjaga kesejahteraan psikologis pegawai. Berbagai studi global tentang peningkatan kinerja pegawai umumnya menyoroti dua aspek krusial, yakni sistem kompensasi yang diberikan secara adil serta pencipttaan lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman bagi pegawai.Tanpa dua aspek tersebut, organisasi cenderung megalami stagnasi kinerja, lemahnya motivasi pegawai, serta rendahnya loyalitas terhdap instansi.

Pemerintah Indonesia melalui Kementerian PAN-RB terus berupaya mengembangkan sistem merit yang berbasis pada penghargaan dan prestasi kerja. Meskipun regulasi telah ditetapkan, masih banyak instansi pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah, yang menghadapi berbagai kendala dalam penerapan sistem tersebut secara maksimal. Kompensasi yang tidak proporsional dan lingkungan kerja yang tidak mendukung masih menjadi persoalan klasik yang belum sepenuhnya teratasi.

Seiring dengan pembentukan Kota Kupang, berdasarkan undang-undang Nomor 5 tahun 1996, serta diterbitkannya Surat Keputusan Gubernur KDH Tingkat I Nusa Tenggara Timur Nomor 34 Tahun 1996 yang merupakan awal kiprah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA). Badan yang menangani masalah Perencanaan Kotamadya Kupang (status Kota waktu itu) di Ketuai oleh Ir. Benny R. Ndoenboey (dilantik oleh Gubernur). Ketua Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) secara resmi menjabat sejak 8 Mei 1996 s/d September 1998. Dengan berbagai keterbatasan sarana dan prasarana waktu itu, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) mampu hadir sebagai penggerak perencanaan di Kota Kupang. Pada Pertengahan tahun 1998 tepatnya bulan Mei kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) berpindah alamat, dengan gedung yang lebih baik. Gedung yang sampai saat ini ditempati.

Kompensasi menjadi elemen penting dalam menumbuhkan motivasi kerja pegawai. Ketika kompensasi dianggap tidak setara dengan usaha dan hasil kerja yang diberikan, maka hal tersebut dapat menimbulkan rasa ketidakadilan dan menurunkan semangat kerja. Selain itu, lingkungan kerja baik dalam hal fisik seperti fasilitas kerja, maupun non-fisik seperti hubungan antar pegawai dan kepemimpinan atasan berperan besar dalam membentuk suasana kerja yang produktif dan menyenangkan. Jika dua faktor ini diabaikan, maka kinerja pegawai yang diharapkan tidak akan pernah tercapai secara maksimal.

Tabel 1.1

SASARAN KINERJA PEGAWAI PENDEKATAN HASIL KERJA KUATITATIF BAGIPENJABAT ADMINISTRASI DAN PENJABAT FUNGSIONAL, PERIODE 2024.

Hasil Kerja

NO	Rencana Hasil Kerja Pimpinan Yang Diintervensi	Rencana Hasil Kerja	Aspek	Indikator Kinerja Individu	Target
1	Terlaksananya Pembinanan dan pemberian dukungan administrasi badan dan yang meliputi penyelenggaraan urusan ketatausahaan rumah tangga, ketatalaksanaan, kepegawaian, organisasi, hubungan masyarakat dalam keprotokolan, kea	Terlaksananya Direktif Pimpinan Sesuai Target dan Waktu	Kuantitas	Jumlah terlaksanaan Direktif Pimpinan sesuai Target dan Waktu	50
			Kualitas	Kesesuaian antara kegiatan dan Direktif Pimpinan yang dilaksanakan	100%
			Waktu	Ketepatan Waktu dalam menyelesaikan tugas kedinasan lainnya yang diberikan pimpinan	12 Bulan
2	Terlaksananya Koordinasi kegiatan dilingkungan badan, siap dilaksanakan	Terlaksananya Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian Lingkungan Bappeda Kota Kupang tersedia	Kuantitas	Jumlah Terlaksanannya pelayanan administrasi Kepegawaian Bappeda Kota Kupang	50 Kegiatan
			Kualitas	Kesesuaian Antara Dokumen Kepegawaian dan Peningkatan pelayanan administrasi Kepegawaian Bappeda Kota Kupang	100%

			Waktu	Ketepatan Waktu Dalam Pelayanan Administrasi Kepegawaian	12 Bulan
3	Terlaksananya Pembinaan dan Pemberian dukungan administrasi badan yang meliputi penyelenggaraan urusan ketatausahaan rumah tangga, ketatalaksanaan, kepegawaian, kepustakaan, keuangan, kerjasama, hukum, organisasi, hubungan masyarakat dan keprotokolan , kea	Terlaksananya Pembinaan Pemberian dukungan administrasi badan yang meliputi penyelenggaraan urusan ketatausaha rumah tangga, ketatalaksanaan, kepegawaian, keputusan, keuangan, kerjasama, hukum, organisasi, hubungan masyarakat dalam keprotokolan, kea	Kuantitas	Jumlah ketersediaan dokumen kepegawaian Bappeda Kota Kupang	50 kegiatan
			Kualitas	Kesesuaian Antar bahan / Dokumen Kepegawaian dan Peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian Bappeda Kota Kupang	100%
			Waktu	Ketepatan Waktu Tersedianya Dokumen Kepegawaian Badan	12 Bulan
TAMBAHAN					
PERILAKU KERJA					
1	- Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat - Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan - Melakukan perbaikan tiada henti				Ekspektasi Khusus Pimpinan :
2	Akuntabel				
	- Melaksanakan tugas dengan jujur bertanggung jawab cermat disiplin dan berintegritas tinggi - Mengunakan kekayaan dan BMN secara bertanggung jawab efektif dan efisien - Tidak Menyalahgunakan jabatan				Ekspektasi Khusus Pimpinan :
3	Kompeten				
	- Meningkatkan Kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah - Membantu orang lain belajar - Melaksanakan Tugas dengan kualitas terbaik				Ekspektasi Khusus Pimpinan :
4	Harmonis				
	- Menghargai Setiap orang apapun latar belakangnya - Suka menolong orang lain - Membangun lingkungan kerja yang kondusif				Ekspektasi Khusus Pimpinan :

5	Loyal	
	- Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia pada NKRI serta pemerintahan yang sah - Menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, Intansi dan Negara - Menjaga rahasia jabatan dan negara	Ekspektasi Khusus Pimpinan :
6	Adaptif	
	- Cepat menyesuaikan diri menghadap perubahan - Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas - Bertindak proaktif	Ekspektasi Khusus Pimpinan :
7	Kolaboratif	
	- Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi - Terbuka dan bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah - Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama	Ekspektasi Khusus Pimpinan :

Sumber data : Kantor Bappeda Kota Kupang tahun 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 Tabel Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku kerja Pegawai Bappeda Kota Kupang Tahun 2024, dapat disimpulkan bahwa penikai kinerja pegawai dilakukan secara komprehensif melalui dua aspek utama, yaitu pencapaian sasaran kinerja dan perilaku kerja. Pada aspek sasaran kinerja penilai difokus pada indikator kuantitas, kualitas, dan waktu. Dari sisi kuantitas, pegawai ditarget umum untuk menyediakan dan menyelesaikan sebanyak 50 kegiatan yang berkaitan dengan administrasi kepegawai. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pegawai dituntut memiliki produktivitas kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Selanjutnya, pada aspek kualitas, target yang ditetapkan adalah 100% kesesuaian antara dokumen kepegawai dengan standar pelayanan administrasi yang berlaku. Target tersbut menunjukkan bahwa hasil pekerjaan pegawai tidak hanya dinilau dari banyaknya pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari tingakat ketepatan, kelengkapan, dan keakurat dokumen yang

dihasilkan. Dengan demikian kualkitas pelayanan administrasi kepegawaian menjadi salah satu ukuran utama Keberhasilan Kinerja pegawai di kantor Bappeda Kota Kupang.

Sejumlah penelitian nasional terkini menegaskan pentingnya kompensasi dan lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja pegawai melalui tiga landasan teori yang masih relevan. (Rahmadhani & Priyanti, 2022) menjelaskan bahwa Teori Dua Faktor Herzberg membagi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menjadi dua, yaitu faktor pemeliharaan yang berfungsi mencegah ketidakpuasan dan faktor pemotivasi yang mendorong peningkatan kinerja pegawai. Apabila kompensasi dan kondisi kerja dikelola dengan baik, maka pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja optimal.

Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan perbandingan dan acuan dalam penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

Syukri, Ahmad, Krisnaldy, dan Veta Lidya Delimah Pasaribu (2021) melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai". Penelitian tersebut membahas kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan

pada Kantor BAPPEDA Kota Kupang karena sama-sama mengkaji kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Perbedaannya terletak pada objek dan lokasi penelitian.

Iryani (2022) melakukan penelitian berjudul "Efektifitas Pemberian Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar". Penelitian ini mengkaji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan dengan penelitian ini adalah penggunaan variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Perbedaannya terletak pada objek penelitian, lokasi penelitian, dan karakteristik responden.

Wahyudi, Fajar (2024) melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Auditorat Utama Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia". Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut juga memasukkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menguji kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan perbedaannya terletak pada adanya variabel mediasi, objek, dan lokasi penelitian.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang banyak diteliti dalam kaitannya dengan kinerja pegawai atau karyawan. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan temuan, khususnya pada pengaruh kompensasi, sehingga penelitian pada objek yang berbeda masih relevan untuk dilakukan. Penelitian ini secara khusus dilakukan pada Kantor BAPPEDA Kota Kupang untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah tersebut.

Kinerja merupakan taraf kesuksesan dan tolak ukur yang dicapai oleh pekerja baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kriteria ukuran yang sudah ditentukan untuk suatu pekerjaan. Priyono (2010). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2011).

Keberhasilan suatu organisasi, institusi maupun perusahaan dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh performa atau kinerja dari setiap individu yang terdapat dalam organisasi, institusi maupun perusahaan tersebut. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai tersebut adalah motivasi, kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan lain-lain.

Selanjutnya, (Genoveva, 2021) menyoroti Teori Keadilan Adams yang menekankan bahwa persepsi terhadap keadilan kompensasi sangat memengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa imbalan yang diterima sesuai dengan kontribusi yang diberikan, mereka cenderung menunjukkan loyalitas dan semangat kerja yang tinggi. Sebaliknya, ketidakadilan dalam pemberian kompensasi dapat memicu ketidakpuasan dan menurunkan produktivitas. Selain itu, (Suharyat etal., 2023) menjelaskan bahwa Teori Kinerja Gibson menyatakan kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu faktor individu, faktor organisasional, dan faktor psikologis. Sistem kompensasi, dukungan manajemen, dan lingkungan kerja termasuk ke dalam faktor organisasional yang berperan penting dalam mendorong efektivitas kerja dan pencapaian kinerja pegawai secara optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara empiris pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Kupang. Selain itu, studi ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian teoritis di bidang manajemen sumber daya manusia dalam sektor publik, serta menjadi dasar pertimbangan praktis bagi para pengambil kebijakan dalam merancang strategi peningkatan kinerja pegawai yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas penulisan,tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul tentang " **Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Kupang.**

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut maka masalah penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Kupang.**

1.3. Persoalan Penelitian

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

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kota Kupang?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kota Kupang?

1.4.Tujuan dan Kemanfaat Penelitian

Berdasarkan persoalan penelitian diatas maka tujuan dan manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Kondisi Lingkungan kerja pada Kantor BAPPEDA Kota Kupang.
2. Untuk Mengetahui kondisi kompensasi kerja yang diterima pegawai pada kantorBAPPEDA Kota Kupang.

1.4.2 Manfaat Akademik

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengalaman, dan pemahaman mengenai pengaruh Lingkungan kerja dan kompensasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BAPPEDA Kota Kupang.
2. Manfaat praktis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Kantor BAPPEDA Kota Kupang Berkaitan dengan pengaruh pelatihan dan kompensasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BAPPEDA Kota Kupang.