

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai suatu tujuan yang ingin dicapai, dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam organisasi tersebut. Keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada kemampuan aparatur Sipil Negara (ASN) dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di organisasi tersebut, karena tujuan organisasi dapat tercapai hanya di mungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat setiap organisasi.

Untuk itu, fungsi SDM aparatur menjadi lebih kompleks tidak sekedar fungsi pengaturan, pengelolaan dan pengendalian saja, akan tetapi lebih berorientasi pada fungsi pemberdayaan (*empowering*), kesempatan (*enabling*), keterbukaan (*democratic*) dan kemitraan (*partnership*) dalam pengambilan keputusan, pembuatan dan pelaksanaan kebijakan dalam upaya pelayanan publik. Tugas pokok dan fungsi dari SDM aparatur pada intinya adalah menjadi pelayan masyarakat yaitu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, menjadi stabilisator yaitu sebagai penyangga persatuan dan kesatuan bangsa, menjadi motivator yaitu memberdayakan masyarakat agar terlibat secara aktif dalam pembangunan, menjadi innovator dan creator yaitu menghasilkan inovasi-inovasi baru dalam pelayanan masyarakat agar menghasilkan pelayanan yang baru, efektif dan efisien, dan menjadi inisiator yaitu selalu bersemangat mengabdikan dengan berorientasi pada fungsi

pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat yang dilandasi dengan keikhlasan dan ketulusan. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya tersebut, tentu saja perlu memperhatikan hak dari aparatur itu sendiri, yaitu mendapatkan kehidupan yang sejahtera baik dari aspek material (kompensasi) maupun spiritual.

Secara garis besar kewajiban yang harus dilaksanakan oleh aparatur Indonesia adalah memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Agar tugas pokok dan fungsi secara kewajiban tersebut dapat terlaksanakan dengan baik, maka harus didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai. Adanya peraturan yang jelas serta didukung dengan sumber daya manusia yang professional dan handal merupakan faktor pendukung yang tidak boleh ditinggalkan. Sarana dan prasarana yang memadai, lengkap dan canggih akan mempercepat proses pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, peraturan yang jelas dalam pemberian pelayanan masyarakat akan memberikan pedoman bagi aparatur dalam memberikan pelayanan. Selain itu, masyarakat diberi akses untuk dapat mengontrol dan mengawasi kualitas dan prosuder pelayanan yang diberikan. Disamping hal-hal tersebut, adanya dukungan SDM aparatur dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta kewajibannya mempunyai kemampuan atau kompetensi yang baik, pelayanan diberikan secara transparan, *fair*, tidak membeda-bedakan, dan dilaksanakan secara *akuntabel* seta penuh keikhlasan dan ketulusan.

Seorang aparatur sipil Negara (ASN) yang professional tidak dapat melepaskan diri dari kenyataan bahwa mereka adalah individu yang membutuhkan pelatihan juga seorang yang membutuhkan kebutuhan, keinginan dan harapan dari tempat kerjanya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang akan mempengaruhi motivasi kerja yang ada pada setiap individu untuk melakukan segala sesuatu lebih baik dari pada yang lainnya didalamnya melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, peningkatan kinerja, pengadaan efektif, stabilitas aparatur sipil Negara (ASN) . kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) baik langsung, maupun tidak langsung, finansial maupun nonfinansial yang adil kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) atau sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh organisasi manapun guna meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Menurut peraturan kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 63 Tahun 2011 tentang pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil menjelaskan bahwa tunjangan kinerja adalah fungsi dari keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi atas dasar kinerja yang

telah dicapai oleh seorang individu pegawai harus sejalan dengan kinerja yang dicapai oleh instansinya.

Selain Kompensasi, Pelatihan juga sangat besar berdampak pada kinerja pegawai. Menurut Yamin (2018:233) pelatihan adalah program – program memperbaiki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan secara individu, kelompok, dan berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi perusahaan. Menurut Aguinis & Kraiger dalam (Nugroho & Paradifa, 2020) pelatihan merupakan pendekatan sistematis yang berdampak peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk meningkatkan kemampuan individu, tim, dan organisasi agar lebih efektif. Dapat dikatakan bahwa pelatihan adalah suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan.

Program pelatihan yang intensif perlu dilaksanakan agar memiliki sumber daya manusia yang optimal. Pelatihan yang dilakukan di kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) adalah pelatihan dan pendidikan yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN). Dengan adanya kegiatan pelatihan, Pegawai memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para pegawai dapat meningkatkan profesinya dan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat

dilakukan oleh organisasi tersebut memiliki tenaga kerja yang pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan di masa yang akan datang

Selain Kompensasi dan Pelatihan Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Kepuasan kerja menurut Handoko (2016:143) adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan bagi para pegawai dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan situasi kerja, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis Sutrisno (dalam Wahyono, 2018) Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah dimana perasaan seorang pegawai merasa puas atas kerjanya dengan mendapatkan hasil sesuai denganyang di harapan dari hasil kerjanya. Kepuasan kerja penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi tentu memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga prestasi kerjanya akan meningkat pula, sebaliknya pegawai dengan kepuasan kerja yang rendah menyebabkan preatasi kerjanya memburuk.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai diatur dalam peraturan Daerah Kabupaten Manggarai tentang pembentukan dan susunan perangkat Daerah, dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa kedudukan Badan Kepegawaian Daerah berada dibawah dan bertanggung jawab Kepada Bupati melalui Sekertariat Daerah. Sedangkan untuk tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Manggarai diatur dalam peraturan Bupati Manggarai tentang kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian tugas serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Manggarai merupakan unsur Penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Kabupaen Manggarai bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan. Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) merupakan kantor yang terletak di Jln. Motang Rua No. 1, Ruteng.

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi Aparatur Sipil Negara**  
**Periode April-Juni 2022**

No.	Bulan	Status Kehadiran			
		Alpa	Terlambat	Pulang awal	Tidak mengikuti upacara
1.	April	5 orang	10 orang	9 orang	11 orang
2.	Mei	6 orang	9 orang	6 orang	12 orang
3.	Juni	4 orang	10 orang	5 orang	10 orang

*Sumber :BKD Kabupaten Manggai 2022*

Tabel 1.1 diatas merupakan tabel daftar absensi pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Manggarai periode April sampai Juni 2022.

Dalam menentukan suatu keberhasilan organisasi, pelaku-pelaku organisasi tentunya menemukan banyak masalah atau kendala. Permasalahan atau kendala yang terjadi di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Manggarai dimana Program pemberian kompensasi melalui tunjangan kinerja sering mengalami kendala menyangkut waktu pembayarannya sering telambat mengakibatkan rendahnya kedisiplinan pegawai yang berkaitan dengan masalah waktu saat bekerja ada banyak pegawai yang sudah keluar kantor sebelum jam istirahat tiba dan seusai jam istirahat tiba banyak pegawai yang tidak kembali lagi bekerja untuk melaksanakan kewajibannya seperti jadwal yang telah ditetapkan dan baru kembali ketika mendekati jam pulang. Serta tanggung jawab dari pada pegawai dalam melaksanakan tugasnya kurang baik ini terlihat dari tingkat kehadiran pegawai yang kurang ketika pimpinan atau kepala bidangnya tidak hadir.

Dalam pelatihan yang diikuti kurang sesuai dengan keahlian kerja di kantor, serta tidak semua materi pelatihan terakomodir dengan baik. Selain itu waktu yang digunakan untuk pelatihan biasanya terlalu singkat sehingga perlu penambahan waktu yang lebih lama agar semua materi pelatihan bisa terakomodir secara lebih menyeluruh. Kepuasan Kerja dari pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Manggarai masih jauh dari yang diharapkan, hal ini dapat dilihat dari masih tingginya ketidakhadiran pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2019 tentang, penyusunan Gaji pokok Pegawai Negeri Sipil, Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2015 ke dalam Gaji pokok pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah Nomor 15 tahun 2019. Berikut ini daftar Gaji Pegawai Negeri Sipil pada kantor badan kepegawaian daerah berdasarkan golongan.

**Tabel 1.2**  
**Tabel Gaji Pegawai**

No	Golongan I	Nominal Gaji Perbulan
1.	Golongan I a	Rp. 1.560.800-Rp. 2.335.800
	Golongan I b	Rp. 1.704.500-Rp. 2.472.900
	Golongan I c	Rp. 1.776.600-Rp. 2.577.500
2.	Golongan II	
	Golongan II a	Rp. 2.022.400-Rp.3.373.600
	Golongan II b	Rp. 2.208.400-Rp. 3.515.300
	Golongan II c	Rp. 2.302.800-Rp. 3.665.000
3.	Golongan III	
	Golongan III a	Rp. 2.579.400-Rp. 4.236.400
	Golongan III b	Rp. 2.688-Rp. 4.415.600
	Golongan III c	Rp. 2.802.300-Rp. 4.602.400
4.	Golongan IV	
	Golongan Iva	Rp. 3.044.300-Rp. 5.000.000
	Golongan IVb	Rp. 3.173.100-Rp. 5.211.500
	Golongan IVc	Rp. 3.307.300-Rp. 5.431.900

*Sumber : BKD kab. Manggarai tahun 2022*

Tabel 1.2 merupakan tabel daftar gaji yang diterima oleh Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai. Pemberian gaji diatas, baik itu yang berbentuk gaji atau upah, tentunya didasarkan pada beberapa kriteria yang telah ditetapkan, misalnya saja golongan, tingkat pendidikan, dan eselon pegawai yang bersangkutan, gaji dan upah sebagai salah satu elemen dari kompensasi tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul proposal penelitian ini yang berjudul “Pengaruh kompensasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

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

1. Apakah Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai?
4. Apakah kompensasi, pelatihan, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas dapat diterapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi secara signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pelatihan, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Manggarai.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan tujuan penelitian diatas maka manfaat dari penelitian ini adalah

1. Manfaat teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu tentang pengaruh kompensasi, pelatihan dan kepuasan kerja dalam memperkaya informasi dan referensi bagi peneliti.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pedoman untuk kegiatan penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi Organisasi

Sebagai masukan untuk membantu Pimpinan dalam menentukan keputusan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

b. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu serta wawasan dan referensi untuk menambah ilmu tentang sumber daya manusia.