

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Wabah virus corona dilaporkan menyerang Wuhan, China pada tahun 2019 yang masih berlanjut hingga sekarang. Menurut World Health Organization (WHO), virus corona masuk kedalam kategori *Coronaviridae*, yang mana terdapat kemungkinan bahwa virus tersebut dapat menyerang baik manusia ataupun hewan. Virus corona ini terus bermutasi, justru beberapa negara dikonfirmasi akan menghadapi tahap berikut dari pandemi yang berawal dari kota Wuhan negara China ini (Kristanto, 2020). Bahkan di Kabupaten Buleleng, Berdasarkan Gugus Tugas Percepatan Penanganan Corona Virus Disease (Covid-19) Kabupaten Buleleng (2020), terkonfirmasi kumulatif telah mencapai 1.331 jiwa per 29 Desember 2020 pukul 14.00 Wita, yakni 52 jiwa (3.91%) dalam perawatan, 1.213 jiwa (91.13%) terkonfirmasi sembuh akumulatif, dan 66 jiwa (4.96%) yang meninggal. Pengaruh yang didapatkan akibat pandemi Covid-19 menyerang hampir seluruh aspek dalam kehidupan manusia, tidak terkecuali efek pada sumber daya manusia yang ada yang mana terjadi pada para pekerja yang lebih banyak dipekerjakan dirumah (*work from home*) atau bahkan kehilangan pekerjaan mereka. Meskipun instansi pemerintahan tetap beroperasi selama pandemi, namun dampak yang dirasakan akibat pandemi ini juga turut dirasakan, terlebih lagi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawainya (Syahrial, 2020).

Seperti yang diketahui, satu dari sekian banyak faktor yang kontribusinya krusial sebagai sarana tercapainya tujuan sebuah instansi yang diharapkan yaitu sumber daya manusia didalamnya. Kualitas dari sumber daya manusia yang kompeten akan dapat secara efektif dan efektif mencapai tujuan yang diharapkan. Untuk menjamin optimalisasi organisasi pada instansi harus dapat memaksimalkan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki untuk mendapatkan hasil sesuai dengan harapan tercapainya tujuan dari sebuah organisasi atau instansi (Abdullah, 2017).

Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat melalui kinerjanya dalam melakukan pekerjaan. Adamy (2016) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja dari tenaga kerja ataupun kelompok yang mana dibebankan padanya suatu kewenangan serta tanggung jawab. Sikap kooperatif, kuantitas, kualitas, jangka waktu serta kehadiran di tempat kerja adalah cakupan prestasi kerja dari kinerja tenaga kerja. Pentingnya seseorang memiliki kemampuan dan kesediaan derajat dalam menyelesaikan suatu tugas ataupun pekerjaan tertentu sehingga kinerja yang dihasilkan akan bermutu. Jika tenaga kerja tidak paham dengan jelas mengenai hal apa ataupun cara menyelesaikan hal tersebut yang menjadikan hal tersebut tidak cukup efektif (Suhariadi, 2013). Oleh karena itu salah satu tolak ukur kinerja adalah dengan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan dari instansi maupun perusahaan.

Penelitian dilakukan di Dinas Sosial Kabupaten Buleleng pada saat pandemi Covid-19 sedang terjadi. Dinas Sosial Kabupaten Buleleng adalah salah satu instansi pemerintahan yang memiliki tugas utama melakukan wewenangnya dalam bidang sosial didaerahnya. Menurut Peraturan Bupati Buleleng Nomor 7 Tahun 2018 Pasal 35 ayat (1) dan ayat (2) tugas yang ada pada Dinas Sosial Kabupaten

Buleleng yakni sebagai elemen pembantu bupati dalam pelaksanaannya dibidang sosial pemerintahan serta berfungsi membuat rumusan mengenai kebijakan teknis dibidang sosial sesuai dengan ketetapan dari kebijakan Bupati.

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja Dinas Sosial Kabupaten Buleleng Tahun 2019

No	Nama Pegawai	Deskripsi Kinerja	Jabatan	Target Kerja	Realisasi Kerja	Ket.
1	Puspa	Membukukan transaksi	Staff	100	75	Belum Tercapai
2	Sukemini	Memeriksa kelengkapan SPP & SPM	Staff	100	75	Belum Tercapai
3	Henny	Mengeluarkan cek untuk mencairkan uang	Bendahara Pengeluaran	100	80	Belum Tercapai
4	Wirtana	Memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh satuan organisasi dilingkungan Dinas Sosial	Staff	100	75	Belum Tercapai
5	Pusdi	Membantu pemulangan untuk orang terlantar	Staff Linjamsos	100	50	Belum Tercapai
6	Maheri	Memberikan bantuan penguburan bagi mayat terlantar	Bidang Sosial Pasca Bencana	100	50	Belum Tercapai
7	Suastiari	Mengarsipkan SP2D dan kelengkapan	Staff	100	85	Belum

8	Sutini	Menyiapkan bahan, menyusun serta melaksanakan pencatatan, pembukuan, perhitungan dan verifikasi serta melakukan bendahara	Kasubag Umum dan Keuangan	100	85	Belum Tercapai
9	Suwitra	Membantu pelaksanaan bantuan penguburan bagi mayat terlantar	Staff Linjamsos	100	50	Belum Tercapai
10	Riawati	Melaksanakan program kegiatan pemeliharaan UPT Monumen dan Tugu Perjuangan	Kasubag TU UPTD Monumen dan Tugu Perjuangan	100	85	Belum Tercapai

Sumber : Lampiran 01

Seperti ditunjukkan pada Tabel 1.1, kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Buleleng masih belum tercapai. Dilihat dari 10 orang pegawai dapat dikatakan belum memenuhi target capaian sasaran kerja sesuai dengan ketentuan instansi dengan demikian hal tersebut perlu untuk ditingkatkan lagi. Sinambela, dkk (dalam Sinambela, 2016:480) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah kompetensi pegawai dalam sebuah bidang keahlian. Kinerja pegawai dinilai penting sebagai tolak ukur penilaian kompetensi dalam kemampuan pegawai untuk dapat menjalankan tugas yang dibebankan padanya. Penentuan kriteria yang gamblang, terukur dan ditetapkan bersama-sama maka dapat dijadikan acuan. Oleh karena itu, beberapa pegawai Dinas Sosial Kabupaten Buleleng masih belum

memenuhi pencapaian target kerja. Dengan demikian, faktor pengaruh yang dapat memberikan efek kepada kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Buleleng perlu lebih dikaji dan diketahui.

Selain kompensasi, kinerja dipengaruhi oleh motivasi, karakter dari setiap tenaga pemasar, serta gaya kepemimpinan (Pradita, 2017). Aromega, dkk (2019) menyebutkan adanya pengaruh pada kinerja yang disebabkan oleh kompensasi dan disiplin. Hadi dan Hidayah (2019) menyebutkan bahwa beban kerja, lingkungan tempat bekerja serta kompensasi yang diterima dapat memberikan dampak pada kinerja pegawai. Tulenan (2015) menyebutkan lingkungan tempat bekerja serta kompensasi juga membawa dampak bagi kinerja. Pranaputra dan Aima (2019) menyebutkan bahwa beban kerja, kompensasi, serta motivasi individu berdampak pada kinerja seseorang. Dwinati, dkk (2019) menyebutkan faktor dari kinerja seseorang ada pada beban kerja serta kompensasi. Paramitadewi (2017) berpendapat bahwa beban kerja dan kompensasi merupakan pengaruh kinerja. Sugiharjo dan Aldata (2018) berpendapat bahwa adanya dampak pada kinerja seseorang dapat berasal dari beban kerja serta motivasi. Serta, Prahastari (2015) menyebutkan bahwa faktor dari beban kerja serta komunikasi menjadi faktor pengaruh dari kinerja seseorang. Simpulan dari beberapa pendapat diatas yakni beberapa faktor yang berdampak pada kinerja seseorang diantaranya adalah; beban kerja, kompensasi, motivasi, karakteristik individu tenaga pemasar, gaya kepemimpinan, disiplin, lingkungan kerja, dan komunikasi. Adapun dalam penelitian yang dilakukan, variabel dari penelitian memfokuskan pada beban kerja serta kompetensi dalam pengaruhnya terhadap kinerja seorang pegawai,

dikarenakan variabel tersebut dikatakan signifikan pada dampaknya terhadap kinerja yang disebutkan dalam penelitian oleh Paramitadewi (2017).

Beban kerja merupakan rangkaian kegiatan yang diberikan untuk dituntaskan oleh seseorang yang terbebani dengan batasan waktu yang telah ditentukan. Namun apabila pegawai berkemampuan dalam menyelesaikan serta beradaptasi dengan berbagai pemberian tugas yang dilimpahkan, hal itu bukanlah sebuah beban kerja. Sebaliknya, apabila seorang pegawai kurang mampu untuk dapat menyelesaikan atau beradaptasi dengan tugas yang dibebankan, maka hal tersebut barulah disebut beban kerja (Vanchapo, 2020). Secara ergonomis beban kerja diberikan kepada seseorang dengan keseimbangan dan kesesuaian dari kemampuan baik secara fisik maupun psikologis. Prahastari (2015) melakukan sebuah penelitian dengan tempat penelitian Bank Jateng Cabang Utama Semarang, yang mana didapatkan hasil bahwa adanya dampak positif yang diberikan oleh beban kerja terhadap kinerja pada pegawainya. Selain itu, Sugiharjo dan Aldata (2018) juga menyatakan hal yang serupa pada penelitiannya pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. Akan tetapi, disisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Dwinati, dkk (2019) yang berfokus pada Dinas Kebersihan Kota Mataram, menyebutkan adanya dampak yang tidak baik/negatif pada kinerja pegawainya yang disebabkan oleh beban kerja. Hal tersebut juga selaras dengan penelitian Paramitadewi (2017) yang dilakukan pada Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan dengan hasil yang sama mengenai adanya dampak negatif yang diberikan beban kerja kepada kinerja pegawainya.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Gaji Induk PNS/CPNS Per Golongan
November Tahun 2020
Dinas Sosial

Golongan	Jumlah Pegawai	Gaji Pokok	Potongan Pajak	Jumlah Bersih
IV PNS 4A-4B	5	22,857,800	252,784	22,605,016
III PNS 3A-3D	15	61,223,400	180,329	61,043,071
II PNS 2B-2D	7	21,022,100	0	21,022,100
I -	0	0	0	0
Total Persatker	27	105,103,300	433,113	104,670,187

Sumber : Lampiran 02

Berdasarkan Tabel 1.2 terlihat bahwa golongan IV terdapat 5 pegawai dengan total gaji jumlah bersih 22,605,016 yang kedudukan pangkat per golongannya diantara 4A-4B. Golongan III terdapat 15 pegawai dengan total gaji jumlah bersih 61,043,071 yang kedudukan pangkat per golongannya diantara 3A-3D. Selanjutnya golongan II terdapat 7 pegawai dengan total gaji 21,022,100. Sedangkan golongan I tidak memiliki output atau *blankness*. Dapat dikatakan bahwa rata-rata pendapatan per pegawai digolongan IV yaitu berkisar 4,521,003 lalu digolongan III rata-rata pendapatan per pegawai yaitu berkisar 4,069,538 dan yang terakhir digolongan II rata-rata pendapatan per pegawai yaitu berkisar 3,003,157. Hal ini mengartikan jika semakin lamanya masa bekerja serta memiliki

kemampuan yang mumpuni maka pangkat dan golongan juga akan meningkat. Hal tersebut menjadi faktor yang berdampak pada kinerja pegawai melalui tingkatan beban kerja serta kompensasi yang didapatnya.

Kompensasi adalah hal yang krusial dalam instansi ataupun perusahaan, oleh karena itu kompensasi merupakan tujuan yang paling utama bagi tenaga kerja untuk menciptakan semangat dalam melakukan pekerjaan. Keuntungan yang akan didapat oleh perusahaan tergantung dari rendah tingginya pemberian kompensasi kepada tenaga kerja, dengan demikian kompensasi yang diberikan seharusnya sesuai dengan hasil yang diberikan oleh seseorang. Jika kompensasi diberikan dengan benar dan telah dilakukan secara tepat, maka tenaga kerja akan termotivasi dalam mencapai suatu tujuan organisasinya. Hal tersebut dinilai penting karena, kompensasi menjadi tolak ukur akan hasil dari kerja keras yang dilakukannya (Rivai, 2009). Dengan demikian, jika tenaga kerja merasakan bahwa kompensasi yang didapatkan tidak setara dengan kerja kerasnya, maka motivasi dan prestasi mereka bisa menurun. Penelitian yang telah dilakukan oleh Pranaputra dan Aima (2019) pada Direktorat Jenderal Pos Kementerian Perangkat dan Sumber Daya dan Informatika Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia menyebutkan adanya dampak baik/positif pada kinerja yang dipengaruhi oleh pemberian kompensasi. Tulenan (2015) melakukan penelitian pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado yang mana menghasilkan hasil yang selaras dengan penelitian sebelumnya. Namun, penelitian lainnya oleh Aromega, dkk (2019) pada Yuta Hotel Manado menyatakan bahwa Kompensasi memberikan dampak buruk/negative pada kinerja seseorang. Selaras dengan itu, penelitian Pradita (2017) pada PT. Bank

Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang juga menyatakan hal yang serupa.

Mengetahui hasil berbeda dari penelitian yang telah lalu yang berbeda serta fenomena yang saat ini sedang terjadi yaitu pandemi Covid-19, maka mengetahui lebih lanjut bagaimana pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai yang tertuang dalam penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Buleleng”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Sesuai dengan penjelasan latar belakang diatas, identifikasi masalah dalam penelitian yang dilakukan diantaranya:

- (1) Beberapa pegawai yang terdapat pada Dinas Sosial Kabupaten Buleleng masih belum mencapai sasaran kinerja yang telah ditetapkan instansi pemerintahan.
- (2) Perbedaan pemberian kompensasi dari golongan yang telah ditetapkan dari peraturan pemerintah.
- (3) Banyaknya variabel yang berdampak pada kinerja pada instansi ataupun perusahaan dari hasil penelitian yang relevan.
- (4) Terdapat ketidakkonsistenan pada hasil dari penelitian lalu yang mana berhubungan dengan dampak yang ada pada kinerja pegawai yang dibebakan oleh beban kerja dan kompensasi.

1.3 Pembatasan Masalah Penelitian

Batasan masalah diteliti ada pada fokusnya yakni pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Buleleng.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah yang dirumuskan sesuai dengan latar belakang permasalahan adalah sebagai berikut:

- (1) Bagaimana pengaruh beban kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Buleleng?
- (2) Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Buleleng?
- (3) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dirumuskan sesuai dengan rumusan permasalahan adalah sebagai berikut:

- (1) Pengaruh beban kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Buleleng
- (2) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Buleleng
- (3) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Buleleng

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

(1) Manfaat Teoretis

Diharapkan hasil yang didapatkan penelitian memperluas ilmu mengenai bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan dengan beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

(2) Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna untuk dunia akademisi praktisi sebagai bahan referensi serta informasi kepada Dinas Sosial Kabupaten Buleleng terkait masalah pengelolaan beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

