BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

SDM atau Sumber daya manusia adalah bagian terpenting yang terdapat pada instansi pemerintah maupun *company* (Perusahaan), tanpa adanya peranan individu yang terlatih, maka semuanya akan menjadi berantakan. Hal ini disebabkan manusia sebagai eksekutor akan realisasi jalannya sebuah instansi. Menurut pendapat (Tangkilisan, 2005) manusia merupakan acuan terpenting dari sebuah instansi yang menentukan kesejahteraan sebuah instansi. Dalam instansi pemerintah SDM memegang peranan penting dalam keberlangsungan menjalankan tugas serta tujuan dari instansi tersebut. Karena hampir seluruh kegiatan yang ada dalam instansi tersebut dikelola oleh sumber daya manusia mulai dari tingkat keorganisasian tertinggi hingga terendah. Untuk itu diperlukan suatu ketelitian dalam memilih SDM yang berkompeten agar tujuan dari instansi tersebut terealisasi.

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, kinerja (*performance*) menjadi topik perbincangan teraktual, khususnya pada negara maju. Hal itu merupakan dampak yang diakibatkan oleh respon masyarakat akan meningkatnya permintaan kualitas pelayanan yang mumpuni. Untuk memenuhi kriteria pelayanan bermutu tinggi harus memiliki standar penilaian atau penetapan indikator kinerja, karena kinerja diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan

oleh suatu instansi atau organisasi. Berdasarkan pendapat (Rusdiana & Nasihudin, 2018) mengatakan bahwa penyusunan poin indikator yang merepresantasikan kinerja karyawan merupakan hal yang utama, dikarenakan dapat mengevaluasi suatu kinerja SDM. Adanya indikator tersebut dapat memperjelas deskripsi baik-buruknya jalannya program. Tidak nampaknya evaluasi kinerja karyawan, maka semakin jauhnya visi dari perusahaan akan terciptakan. Berbanding terbalik dengan pengadaannya evaluasi kinerja yang terukur, maka peluang ketercapaian visi perusahaan semakin dekat untuk terealisasikan. Tidak adanya poin indikator pada kinerja menulitkan pencapaian atau visi sebuah perusahaan begitu pula sebaliknya.

(Indrasari, 2017) menyatakan, bahwa kinerja didefinisakan memiliki makna "hasil usaha seseorang yang dicapai dengan keterampilan dan tindakan dalam situasi tertentu". Hal tersebut pula dapat dinyatakan sebagai bentuk potensi dengan wujud perilaku atau jalan individu maupun sekelompok golongan yang erat kaitannya dengan dengan pengerjaan amanah yang diembannya dalam mendapatkan sebuah hasil sebgai perwujudan atas amanah yang diberikan kepadanya (Amins, 2012). Berdasarkan pendapat tersebut didapatkan bahwa kinerja merupakan *output* yang didapatkan dalam selama pengerjaan tugas dan tanggung jawab yang diemban.

Menurut (Siagian, 2002) faktor yang menjadikan perubahan yang signifikan terhadap kinerja adalah sebagai berikut diantaranya: 1) *compensation, (2) work environment, (3) culture organization,(4) leadership, (5) motivation work*, (6) komunikasi, dan faktor-faktor lainnya.

Kinerja pegawai erat kaitannya dengan sebuah instansi yang memiliki standar operasional yang mumpuni untuk tercapainya tujuan mulia yang dimiliki oleh instansi tertentu khususnya yang hendak peneliti kaji yakni kantor desa sebagai instansi pemerintahan ditingkat desa. Kantor Desa merupakan salah satu instansi pemerintah yang diselenggarakan oleh desa, seperti penyusunan aturan yang berlaku, edukasi terkait pertanahan, melaksanakan usaha melindungi masayarakat, penataan serta pengelolan wilayah dan lainnya. Kemampuan pegawai Kantor Desa Bungaya menjadi percontohan untuk dilakukan penelitian terhadap peningkatan kinerja pegawai dikarenakan standar kinerja pada Kantor Desa Bungaya saat ini belum diterapkan secara sungguh-sungguh yang meliputi tingkat kedispilanan pegawai, ketepatan waktu pada realisasi program, kenyamanan, serta keramahan dalam rangka pengabdian kepada masyarakat yang membutuhkan. Berdasarkan studi pendahuluan dari hasil wawancara dengan Perbekel dan Sekretaris desa Kantor Desa Bungaya, beliau menyatakan bahwa adanya penurunan kinerja pegawai pada tahun 2021. Hal ini ditunjukkan dengan laporan hasil penilaian kinerja pegawai Kantor Desa Bungaya tahun 2020-2021. Dalam laporan kinerja pegawai tahun 2021 menunjukkan adanya penurunan kinerja pegawai sebesar 11% dibandingkan dari laporan hasil penilaian kinerja tahun sebelumnya. Dengan adanya penurunan kinerja pegawai mengakibatkan hasil pekerjaan yang telah dilakukan tidak maksimal dan berdampak pada menurunnya kinerja Kantor Desa Bungaya. Penulis berasumsi bahwa menurunnya kinerja pegawai diduga disebabkan oleh adanya permasalahan keterlambatan penerimaan kompensasi dan lingkungan kerja fisik yang buruk.

Sejalan dengan teori Siagian serta didukung oleh *research* sejenis terkait indikator yang mempengaruhi kinerja, menjelaskan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengruhi kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Yani et al., 2021) menyatakan bahwa faktor kompensasi dan lingkungan kerja menjadi faktor yang sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan, diantaranya yaitu *loading factor* dengan nilai 0,931 untuk kompensasi serta 0,885 untuk lingkungan kerja. Penelitian terdahulu oleh (Murti & Nurgraheni, 2015) menunjukkan bahwa kompensasi kinerja, *working dicipline* serta *phisycal work environment* berpengaruh signifikan pada etos kerja karyawan yang bekerja pada CV. Metalindo Manunggal Karsa.

Pemberian kompensasi termasuk faktor pendorong dalam mening-katkan kinerja karyawan. Dikarenakan adanya kompensasi menjadikan karyawan lebih semangat dalam menjalani tugasnya. Adanya keterlambatan penerimaan kompensasi mengakibatkan menurunnya semangat kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Perbekel Kantor Desa Bungaya menunjukkan bahwa adanya persoalan keterlambatan penerimaan kompensasi untuk perangkat desa dalam bentuk gaji dan tunjangan lainnya yang diancangkan dalam APBdes yang bersumber dari ADD Pemerintah Daerah Kabupaten Karangasem yang bertepatan di bulan November-Desember 2021. Perbekel Kantor Desa Bungaya prihal peraturan terkait pengeluaran ADD, menyatakan bahwa Pemerintah desa wajib mengumpulkan proposal.APBdes, sesuai PERMENDAGRI No 20 Th 2018 terkait pengaturan keuangan desa. Sementara faktanya sekarang masih banyak pihak desa

yang belum mengumpulkan APBdes, sehingga menghambat pencairan ADD dari Pemerintah Daerah Kabupaten Karangasem.

Selain faktor kompensasi, *physical work environment* pula menyebabkan perubahan pada kinerja pegawai. (Sedarmayanti, 2009) menyatakan jika *physical work environment* adalah semua kondisi berwujud fisik(kasat mata) dan tampak pada lokasi produksi yang berdampak pada pegawai dalam bekerja baik. Optimalnya karyawan pada saat mengerjakan amanahnya dengan rasa aman dan tentram menjadi indikator dalam baik buruknya suatu *physical work environment*. Dengan adanya kondisi lingkungan kerja fisik yang bagus akan membuat perasaan menyenangkan dan nyaman dalam bekerja yang menyebabkan meningkatnya efektivitas dalam bekerja. Menurut (Sedarmayanti, 2009) lingkungan kerja fisik dapat dikatakan baik atau sesuai jika memenuhi beberapa indikator yaitu intensitas cahaya yang ideal baik alami seperti matahari maupun kelistrikan serta adanya saluran udara yang memadai sehingga sirkulasi udara yang ada menjadi baik, selain itu suhu didalam tempat kerja haruslah nyaman untuk ditempati yaitu (Sukoco, 2007) menyatakan bahwa suhu idealnya yaitu -/+ 3-4° C dari temperatur selisih dalam dan luar tempat kerja, selain itu intensitas bunyi yang kondusif atau tidak terlalu ramai guna menjaga fokus karyawan, dan kepadatan ruangan yang cukup sehingga karyawan memiliki kebebasan dalam bergerak atau tidak terganggu yang dipercaya bisa menurunkan resiko kegagalan oprasional atau insiden yang tidak diharapkan.

Pelaksanaan pengamatan oleh peneliti serta wawancara kepada narasumber di Kantor Desa Bungaya dengan Perbekel dan pegawai lainnya, menunjukkan kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang baik tampak dari prasarana yang

kurang yakni bangunanya yang kecil dengan luas bangunan 3 are, tidak sebanding dengan fungsi kantor desa dan jumlah pegawai yang bekerja di kantor tersebut yaitu sebanyak 15 orang. Berdasarkan PERMEN(Peraturan Pemerintah) RI No 16 Th 2021 Psl 42 ayat 4 tentang ketentuan rasa nyaman yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja patut sebagai bahan pemikiran bersama diantaranya kegunaan setiap ruang yang ada, inventaris, dan pertimbangan SOP khusus terkait kecelakaan kerja.

Selain itu tata ruang kantor yang kurang sesuai juga tampak pada penataan tempat kerja pegawai yang berdesakan dengan instrumen kerja yang tersedia dikarenakan keterbatasan tempat dan sering dikeluhkan oleh para pegawai karena dapat mempengaruhi dalam melaksanakan tugas. Permasalahan lainnya yang ditemui peneliti yaitu para pegawai banyak yang mengeluhkan tidak terciptanya suasana kondusif diakibatkan intensitas bunyi lingkungan terbilang tinggi karena letak Kantor Desa Bungaya yang berdekatan dengan Pasar dan sekolah. Disamping itu Kantor Desa Bungaya juga belum memiliki fasilitas tempat parkir khusus untuk para karyawan. Minimnya kondisi ekstrinsik lingkungan kerja, akan berdampak pada ketidaknyamanan karyawaan saat bekerja. Selain itu fasilitas yang kurang memadai menjadikan ketidak efisienan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan, karena keterbatasan jumlah fasilitas yang ada di Kantor Desa Bungaya membuat para pegawai harus saling bergilir dalam pemakaiannya. Salah satu permasalahannya yaitu adanya pemakaian ganda fasilitas yang ada seperti printer, laptop dan komputer.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, serta melihat dari permasalahan dilapangan, maka dari itu peneliti merasa tertarik dan penting

dilakukan penelitian tentang "**Analisis Pemberian Kompensasi dan Fasilitas Lingkungan Kerja Fisik dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Desa Bungaya**".

1.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut.

1. Adanya penurunan kinerja pegawai pada Kantor Desa Bungaya sebesar 11% berdasarkan hasil perbandingan laporan kinerja pegawai tahun 2020-2021.
2. Adanya keterlambatan penerimaan kompensasi yang bersumber dari Anggaran Dana Desa (ADD) Pemerintah Daerah Kabupaten Karangasem.
3. Kondisi lingkungan kerja fisik berupa luas bangunannya yang sempit, tata ruang kantor yang kurang sesuai, serta tempat parkir yang belum memadai.
4. Tingkat kebisingan yang tinggi disebabkan oleh letak Kantor Desa Bungaya yang berdekatan dengan pasar dan sekolah.

1.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan hasil studi pendahuluan, pengalaman, referensi dan disarankan oleh pembimbing serta identifikasi masalah sebelumnya, maka penulis membatasi permasalahan penelitian yaitu: Dalam penelitian ini variabel yang diteliti hanya tiga variabel

yaitu kompensasi dan lingkungan kerja fisik sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, identifikasi serta pembatasan masalah. Maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut .

1. Apakah kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Desa Bungaya?
2. Apakah fasilitas lingkungan kerja fisik yang diberikan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Desa Bungaya?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui.

1. Pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Desa Bungaya.
2. Pemberian fasilitas lingkungan kerja fisik dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Desa Bungaya.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini kedepannya akan berguna bagi beberapa rumpun keilmuan khususnya ekonomi pada sektor manajemen sumber daya manusia..

2. Manfaat Praktis

a. Bagi.Kantor Desa

Menjadi acuan serta masukan bagi pegawai dan pengelola Kantor Desa Bungaya untuk dapat menekan masalah yang nantinya dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai di Kantor Desa Bungaya.

b. Bagi Pembaca

Menjadi landasan teori dalam mengkaji permasalahan fasilitas lingkungan kerja serta kompensasi terhadap.kinerja pegawai

c. Bagi Penulis

Menjadi pengalaman serta penambah wawasan dalam menganalisis permasalahan kompensasi, dan.fasilitas. lingkungan kerja. fisik terhadap kinerja pegawai.