

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Instansi pemerintah kini dituntut untuk menciptakan tenaga kerja yang memiliki kinerja tinggi guna pengembangan pelayanan publik. Instansi pemerintah harus mampu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dalam lingkungannya. Hal ini juga menjadi perhatian utama bagi Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah II, yang menghadapi tantangan yang sama dalam menghadapi dinamika zaman.

Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat merupakan perangkat daerah di Provinsi Jawa Barat yang mengurus urusan pemerintah di bidang perhubungan yang mempunyai tugas membantu Gubernur dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi. Dinas UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah II merupakan UPTD di lingkungan Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat yang melaksanakan teknis operasional khususnya bidang operasional transportasi darat yakni kegiatan mobilitas kendaraan umum angkutan barang dan kendaraan umum angkutan orang/penumpang yaitu angkutan pada trayek lokal dan trayek Antar Kota Dalam Provinsi (AKDP).

Sumber daya manusia adalah hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya ialah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. (Narimawati et al., 2022). Banyak faktor yang perlu diperhatikan dan dipelajari dalam berorganisasi terutama

ilmu manajemen sumber daya manusia (Wulantika & Wijaya 2019). Sumber daya manusia sangat penting bagi setiap organisasi maupun lembaga institusi karena sumber daya manusia berfungsi untuk melaksanakan kebijakan dan kegiatan operasional organisasi maupun lembaga institusi. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Novitasari et al., 2021). Dengan demikian pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan atau unit usaha (Rizaldi, A 2020).

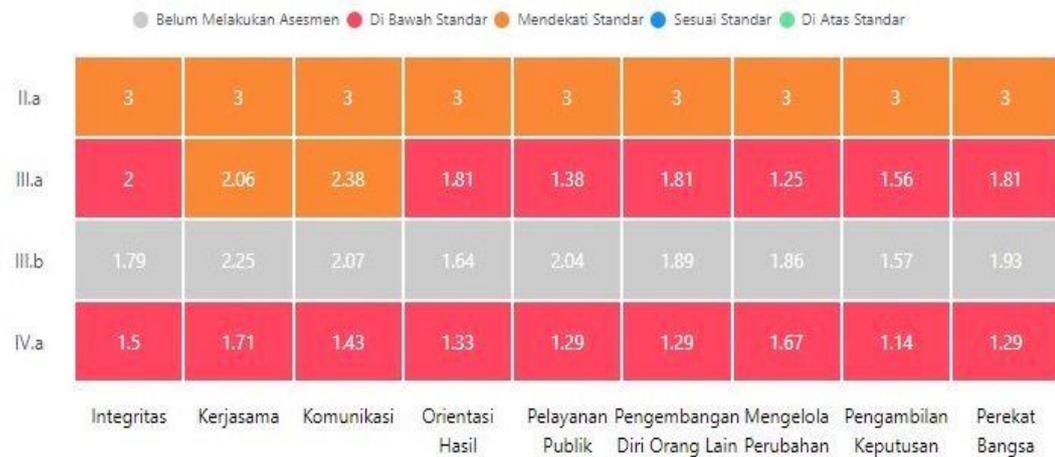
Kinerja adalah suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan (Rizaldi, A 2021). Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga tertentu sangat mempengaruhi kondisi kerja para pegawainya. Setiap perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar tercapainya tujuan perusahaan (Sutisnawati 2019). Dalam meningkatkan kinerja karyawan organisasi atau lembaga institusi, dapat menempuh beberapa cara seperti pemberian kompensasi yang adil dan sistem insentif berbasis kinerja dapat menjadi pemicu motivasi bagi pegawai untuk bekerja lebih keras.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Sari et al., 2020). Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kinerja dapat menjadi pemicu bagi karyawan untuk selalu berprestasi dan bekerja dengan giat. Mereka merasa dihargai atas kontribusi mereka dan termotivasi untuk mencapai target yang ditetapkan. Selain itu, kompensasi yang

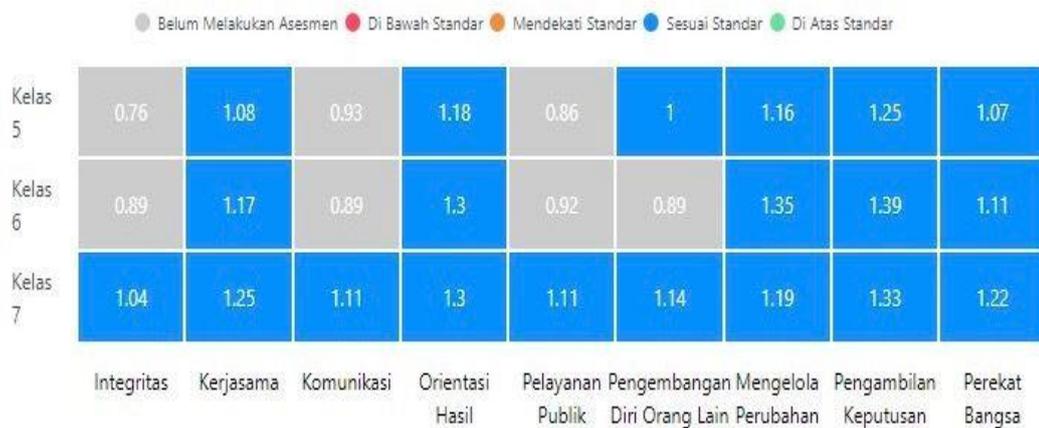
kompetitif juga dapat menjadi daya tarik bagi para pencari kerja yang berkualitas. Di sisi lain, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas- tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang karyawan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Malino, 2020). Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan pada pegawai, yang dapat berdampak negatif pada kinerja mereka. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya (Rohman & Ichsan, 2021).

Adapun alasan penelitian memilih objek penelitian pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah II, dikarenakan kinerja di wilayah II ini belum maksimal dibandingkan pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat kantor pusat. sehingga permasalahan kinerja berpengaruh terhadap kebijakan kompensasi yang diberikan dan kepuasan kerja. Selain itu, pegawai diberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan kompetensi dan keahlian.

Rata-rata Kompetensi Struktural



Rata-rata Kompetensi Pelaksana



Sumber: Data UPTD PPP LLAJ Wilayah II

Gambar 1.1
Pencapaian Kinerja Pegawai

Berdasarkan gambar 1.1 data pencapaian kinerja diatas, dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja pegawai dari pada tahun 2024 memiliki sasaran, bobot penilaian dan target. Berkaitan dengan sasaran penilaian kerja terdapat 9 (sembilan) sasaran utama yaitu terkait dengan integritas, kerjasama, komunikasi, orientasi hasil, pelayanan publik, pengembangan diri orang lain, mengelola perubahan, pengambilan keputusan dan perekat bangsa. Namun, dari sasaran kinerja tersebut masih terdapat sasaran kinerja unit yang masih dibawah standar.

Tabel 1.1
Survey Awal Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1.	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan	7	70%	3	30%
2.	Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	4	40%	6	60%
3.	Pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku	7	70%	3	30%
4.	Pegawai mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja	8	80%	2	20%

Sumber : Responden di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah II

Berdasarkan tabel 1.3 di atas terhadap 10 responden di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah II. untuk mengetahui tentang fenomena faktor Kinerja Pegawai, bahwa 60% pegawai belum selalu memenuhi target yang telah ditetapkan. Berdasarkan pendapat Kepala Subbagian UPTD Pengelolaan Prasarana LLAJ Wilayah II permasalahan tersebut Dikarenakan target tidak dapat dicapai dalam jangka waktu yang ditetapkan karena keterbatasan waktu atau prioritas yang berubah. Beberapa faktor yang menyebabkan kinerja tidak tercapai seperti terdapat pekerjaan yang membutuhkan waktu yang lama, tetapi karena keterbatasan waktu yang singkat sehingga target kinerja tidak tercapai.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis tertarik untuk mengetahui dan mempelajari pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah II. Dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah II”

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Status	Target	File Laporan	Aksi
1	Diepalakannya Upaya Bersama untuk Mencapai Output pada UPTD PPP LLAJ Wilayah II melalui Rapat (UPTD PPP LLAJ Wilayah II)	Dokumen Kesepakatan Hasil Rapat di UPTD PPP LLAJ Wilayah II	Laporan Realisasi Diterima	1.00 Dokumen	2024/197711122008011001/1. Laporan Kesep...	
2	Terpasangnya Fasilitas Perengkapan Jalan (UPTD PPP LLAJ Wilayah II)	Data Fasilitas Perengkapan Jalan yang terpasang di UPTD PPP LLAJ Wilayah II	Laporan Realisasi Diterima	1.00 Data	2024/197711122008011001/KAK Rambou Portab...	
3	Terperiharanya Fasilitas Perengkapan Jalan (UPTD PPP LLAJ Wilayah II)	Data Fasilitas Perengkapan Jalan yang Terpelihara pada UPTD PPP LLAJ Wilayah II	Laporan Realisasi Diterima	1.00 Data	2024/197711122008011001/Laporan Hasil Pe...	

Sumber: Data UPTD PPP LLAJ Wilayah II

Gambar 1.2
Target Kinerja Pegawai

Berdasarkan Gambar 1.2 diatas untuk semua para ASN di Jawa Barat sudah menggunakan aplikasi kinerja Jabarprov, dimana pada aplikasi tersebut terdapat data kinerja kegiatan setiap hari, bulan dan tahun untuk dilaksanakan setiap hari guna mendapatkan kompensasi setiap bulannya. Kompensasi bisa didapatkan 100% apabila semua capaian kinerja dalam satu bulan dapat dilaksanakan. Sedangkan untuk pegawai non ASN mereka diwajibkan membuat laporan kegiatan tiap harinya dalam satu bulan yang bernama IBK (Indeks beban kinerja). Saya menerima insentif tambahan seperti bonus atau reward sebagai penghargaan atas pencapaian kinerja.

Tabel 1.2
Survei Awal Kompensasi

No	Pernyataan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
----	------------	----	------------	-------	------------

1.	Saya merasa bahwa gaji sebanding dengan tanggung jawab dan kontribusi di tempat kerja.	10	100%	0	0%
2.	Saya merasa tunjangan bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan	9	90%	1	10%
3.	Saya menerima insentif tambahan seperti bonus atau reward sebagai penghargaan atas pencapaian kinerja	4	40%	6	60%
4.	Saya merasa bahwa instansi pemerintah memberikan perhatian yang cukup terhadap kesejahteraan karyawan berdasarkan fasilitas yang mereka sediakan?	7	70%	3	30%

Sumber : Responden di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah II

Berdasarkan tabel 1.2 di atas terhadap 10 responden di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah II. untuk mengetahui tentang fenomena kompensasi pegawai, bahwa 60% pegawai belum menerima insentif tambahan seperti bonus atau reward sebagai penghargaan atas pencapaian kinerja. Berdasarkan pendapat Kepala Subbagian UPTD Pengelolaan Prasarana LLAJ Wilayah II permasalahan tersebut dikarenakan sebagian pegawai belum maksimal mencapai kinerja yang telah ditetapkan. Beberapa faktor yang menyebabkan kompensasi dikurangi ataupun pegawai tidak menerima kompensasi seperti absensi kehadiran pegawai, keterlambatan datang bekerja, tidak menghadiri rapat dan seminar.

Tabel 1.3
Survei Awal Beban Kerja

No	Pernyataan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1.	Saya merasa merasa dapat bekerja efektif sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan	8	80%	2	20%
2.	Saya merasa bahwa latar belakang pendidikan mempengaruhi tingkat beban kerja yang ditangani	8	80%	2	20%
3.	Saya merasa jenis pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kompetensi dan keahlian	4	40%	6	60%

Sumber : Responden di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah II

Berdasarkan tabel 1.3 diatas terhadap 10 responden di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah II. Untuk mengetahui tentang fenomenan beban kerja, bahwa 60% pegawai merasa jenis pekerjaan yang diberikan belum sesuai dengan kompetensi dan keahlian. Berdasarkan pendapat Kepala Subbagian UPTD Pengelolaan Prasarana LLAJ Wilayah II permasalahan tersebut dikarenakan keterbatasan sumber daya yang harus menugaskan pekerjaan kepada pegawai yang mungkin tidak memiliki kompetensi atau keahlian yang sesuai. Faktornya seperti menugaskan kepada pegawai yang tugasnya tidak sesuai dengan kelas jabatan dikarenakan keterbatasan sumber daya mausia yang dimiliki.

1.2. Identifikasi Dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar fenomena terhadap masalah penelitian yang telah dijelaskan belakang maupun di atas, maka permasalahan yang muncul dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Beberapa pegawai belum selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.
2. Beberapa pegawai tidak menerima insentif tambahan seperti bonus atau reward sebagai penghargaan atas pencapaian kinerja.
3. Beberapa pegawai merasa jenis pekerjaan yang diberikan belum sesuai dengan kompetensi dan keahlian.
4. Beberapa pegawai belum memenuhi standar kualitas yang ditetapkan

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran Kompensasi, Beban Kerja dan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah II.
2. Bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah II.
3. Bagaimana pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah II.
4. Bagaimana pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial maupun simultan di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah II.

1.3. Maksud dan Tujuan

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah II.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Kompensasi, Beban Kerja dan Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah II.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja pegawai Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah II.
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap Kinerja pegawai Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah II.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja secara simultan terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah II

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini tentunya memiliki kegunaan bagi pihak penyusun dan pendukung dalam tugas akhir ini yaitu bagi penulis serta bagi perusahaan tempat penulis melakukan penelitian. Berikut kegunaan penelitian:

1.4.1. Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk pihak instansi pemerintahan, dalam hal ini Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah II.

1.4.2. Kegunaan Akademis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini bisa menjadi alat untuk mengevaluasi sejauh mana pemahaman peneliti tentang hubungan antara kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di lapangan.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Diharapkan bahwa hasil dari penelitian ini akan menjadi referensi yang berharga bagi penelitian-penelitian yang mempelajari pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

1.5. Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah II yang bertempat di Jalan Raya Cinunuk KM 16.5, Telp/Fax (022) 63726344 : e-mail : balailaj.2@gmail.com – 40624

1.5.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai April 2024 sampai dengan bulan Mei 2024. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut :

Tabel 1.4
Waktu Penelitian

No	Uraian	Waktu penelitian															
		April				Mei				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Survey Tempat Penelitian		■														
2.	Melakukan Penelitian			■													
3.	Mencari Data				■												
4.	Membuat Proposal					■	■	■									
5.	Seminar										■						
6.	Revisi										■						