

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat penting bagi perkembangan dan keberhasilan suatu organisasi. Potensi setiap pegawai perlu dikelola secara optimal melalui proses rekrutmen, pelatihan, pemberian motivasi, dan kompensasi yang tepat agar kinerja individu meningkat. Kinerja pegawai yang baik akan berdampak langsung pada efisiensi, efektivitas, dan kualitas kerja organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang profesional menjadi kunci tercapainya kinerja organisasi yang berkelanjutan. Ketika pegawai melaksanakan tugas dengan baik dan benar, hal tersebut memberikan pengaruh positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Salah satu tujuan dari organisasi yaitu meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2017), kinerja pegawai adalah suatu yang secara aktual di kerjakan dan dapat diobservasi. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan oleh kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai pada suatu organisasi banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor baik berasal dari dalam organisasi maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat pegawai bekerja. Selanjutnya (Erni et al., (2023) kinerja sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati oleh orang lain.

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan, Edison (2016) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, komitmen, pelatihan, budaya organisasi, komunikasi, dan disiplin. Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan pada tiga faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Timor Tengah Selatan, yaitu kompensasi, komitmen, dan budaya organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Menurut Djonu et al.,(2024) untuk memenuhi kebutuhannya, pekerja menginginkan adanya hubungan antara kinerjanya dengan gaji yang diterima. Gaji, yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka di dalam perusahaan tempat mereka bekerja, merupakan salah satu faktor kunci kemajuan Perusahaan.(Nurdin et al., 2023)), mengemukakan bahwa kompensasi finansial terdiri dari gaji, tunjangan, dan insentif sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari fasilitas , pujian, rasa nyaman dalam bekerja, peluang promosi jabatan, motivasi,dan lingkungan pekerjaan. Selanjutnya (Endarwita et al., 2019) mendefinisikan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Selain kompensasi, salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen. Menurut Dewi Yasa, (2018) komitmen merupakan pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan mengintegrasikan tujuan pribadi dan organisasi, sehingga tujuan

organisasi merupakan tujuan pribadinya. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi. Selanjutnya menurut Triatna, (2015) komitmen merupakan suatu kadar kesetiaan pegawai terhadap organisasi yang dicirikan oleh keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, dan selalu menjaga nama baik organisasi. Pegawai yang mempunyai komitmen tinggi mempunyai semangat kerja dalam dirinya yang membuat mereka tidak berhenti dari pekerjaannya sehingga berdampak pada kinerja pegawai yang lebih baik. Kemudian komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Manuain et al., (2023)

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. M. Damanik et al., (2023) budaya organisasi merupakan kerangka kerja yang menjadi tolok ukur dalam berperilaku maupun sebagai penentu keputusan bagi tenaga kerja dan mengarahkan tindakan demi memperoleh tujuan organisasi. Budaya organisasi ialah pola keyakinan dan nilai perusahaan yang dimengerti, dijiwai, dan diterapkan oleh organisasi sehingga pola itu memberi pemahaman masing-masing, serta dijadikan peraturan dalam berperilaku. Sebab itulah, budaya organisasi menjadi pengendali dan penentu sikap maupun perilaku anggota organisasi. Paling tidak budaya organisasi bisa memengaruhi positif bagi individu atau anggota organisasi terkait perolehan tujuan yang direncanakan. Budaya Organisasi merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi Dahlia et al (2023). Apabila budaya organisasi dikelola dengan baik, hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai serta mendorong kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (PPKB) adalah instansi pemerintah daerah yang bertugas mengatur jumlah, perkembangan, distribusi, dan kualitas penduduk melalui program Keluarga Berencana (KB) berdasarkan UU No. 52 Tahun 2009 dan UU No. 23 Tahun 2014. Dengan visi mewujudkan keseimbangan penduduk dan keluarga unggul, dinas ini berupaya meningkatkan partisipasi masyarakat dalam KB, mengendalikan pertumbuhan penduduk, serta meningkatkan kesejahteraan keluarga. Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana yang beralamat di Jln W.R.Soepatman No 1, Kelurahan Kota Soe, Kabupaten Timur Tengah Selatan, Provinsi Nusa Tenggara Timur

Tabel 1.1
Persentase Capaian Kinerja Tahun 2023 dan 2024 Dibandingkan Target Kinerja Dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD)

No	Indikator Kinerja	Tahun 2023			Tahun 2024		
		Target RPJMD	Realisasi	Capaian	Target RPJMD	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Perangkat daerah (dinas/badan) yang berperan aktif dalam pembangunan daerah melalui kampung KB	8,82%	23,81%	269,9%	8,82%	23,81%	269,9%
2	Cakupan anggota bina keluarga balita (BKB) ber KB	85,3%	73,38%	86,0%	85,3%	73,38%	86,07%
3	Cakupan anggota bina keluarga remaja (BKR) ber KB	91,4%	55,11%	60,29%	91,4%	60,55%	66,24%
4	Cakupan anggota bina keluarga lansia (BKL) ber KB	81,5	4,01	4,92%	81,05	14,01	17,28%

Sumber: LKIP Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (PPKB) Kabupaten Timor Tengah Selatan

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja pada beberapa indikator di tahun 2023 dan 2024 jika dibandingkan dengan target Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang telah ditetapkan, indikator seperti partisipasi perangkat daerah dalam pembangunan melalui Kampung KB dan cakupan BKB ber-KB menunjukkan capaian yang sangat baik, yaitu masing-masing sebesar 269,9% dan 86,07%. Namun, secara keseluruhan capaian pada tahun 2023 dan 2024 beberapa indikator mengalami penurunan yang signifikan, seperti cakupan BKL ber-KB yang hanya mencapai 4,01% pada 2023 dan meskipun meningkat menjadi 14,01% pada 2024, masih jauh dari target 81,5%. Sementara itu, cakupan BKR ber-KB, hanya meningkat dari 55,11% menjadi 60,55% dari target sebesar 91,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten TTS belum maksimal, khususnya pada program BKR dan BKL.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (PPKB) Kabupaten Timor Tengah Selatan, di temukan 2 pegawai mengatakan mengenai kompensasi bagi pegawai telah dilaksanakan sesuai ketentuan. Di sisi lain, 3 pegawai mengatakan bahwa, terdapat beberapa keterbatasan, seperti belum tersedianya Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) dan insentif kegiatan akibat kebijakan anggaran. Tunjangan, dan insentif diberikan berdasarkan kontribusi dan tanggung jawab masing-masing pegawai, proses pembayaran mengikuti regulasi pemerintah, termasuk Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) serta peraturan terkait gaji dan tunjangan.

Berdasarkan wawancara di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (PPKB) Kabupaten Timor Tengah Selatan 5 pegawai yang diwawancarai terkait komitmen kerja, 1 pegawai menyatakan bahwa tetap berkomitmen meskipun ditawarkan pekerjaan lain yang lebih baik. Selanjutnya, 3 pegawai lain memberikan alasan status kepegawaian berdasarkan Surat Keputusan (SK) menjadi alasan utama para pegawai untuk tetap bekerja di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (PPKB). Jika ditawarkan untuk pindah mereka bersedia asalkan sesuai SK yang berlaku, selain itu mereka juga merasa puas dan tenang dalam bekerja karena memiliki status kepegawaian yang jelas. Namun, 1 pegawai menyatakan jika terdapat tawaran pekerjaan yang lebih baik, maka pertimbangan akan meliputi status kepegawaian serta kenyamanan kerja.

Hasil wawancara terhadap 5 pegawai mengenai budaya organisasi, 2 pegawai menyatakan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (PPKB) Kabupaten Timor Tengah Selatan berupaya menciptakan Rasa percaya diri, ketegasan dalam mengambil Keputusan, keterampilan dalam pengawasan, kecerdasan emosional dan inisiatif dalam bertindak. Namun, 2 Pegawai menyatakan kurang puas terhadap budaya organisasi karena tidak diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat dalam mendukung organisasi sehingga mereka merasa seperti tidak dipercaya serta kurangnya saling menghormati di kantor. 1 pegawai lainnya juga mendukung hal ini karena mereka hanya diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat tetapi tidak di aplikasikan pendapat tersebut.

Selain fenomena yang telah diuraikan diatas terdapat juga research gap dari berbagai penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Djonu et al.,(2024) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang. Pemberian kompensasi yang adil dan memadai tidak hanya meningkatkan kedisiplinan tetapi juga mendorong peningkatan kinerja pegawai, karena merasa dihargai atas kontribusinya. Oleh karena itu, kompensasi menjadi faktor kunci dalam meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai secara bersamaan. Sedangkan menurut Ika,(2022) menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan, khususnya ketika persepsi terhadap keadilan kompensasi rendah atau tidak sebanding dengan beban kerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan perlunya analisis yang lebih mendalam mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan mempertimbangkan aspek-aspek seperti persepsi keadilan dan kondisi internal organisasi.

Selain itu, penelitian Wibowo dan Rahmawati (2018) menyatakan bahwa “komitmen kerja, terutama komitmen afektif terhadap organisasi, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai”.Sedangkan berbeda halnya dengan penelitian Adolph, (2016) berpendapat bahwa komitmen kerja tidak selalu berpengaruh signifikan apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dan kepemimpinan yang efektif. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja dapat bersifat kondisional, tergantung pada faktor eksternal seperti kualitas lingkungan kerja dan dukungan kepemimpinan.

Menurut Jazilah, (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian M.Damanik et al.,(2023) Penelitian ini mengungkapkan beberapa research gap penting. Pertama, masih adanya variabel lain seperti kepemimpinan, sumber daya, maupun faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang belum dimodelkan, yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Kedua, budaya organisasi secara statistik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, menimbulkan pertanyaan tentang kondisi di mana budaya baik tidak langsung berdampak, sehingga diperlukan kajian tentang variabel moderasi maupun mediasi lain. Ketiga, motivasi kerja terbukti memediasi pengaruh lingkungan terhadap kinerja, namun tidak berperan sebagai mediator antara budaya dan kinerja, menuntut penelitian lebih mendalam untuk faktor yang mempengaruhi keberhasilan mediasi tersebut.

Berdasarkan research gap yang telah dipaparkan, mendorong penulis melakukan penelitian tambahan dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Komitmen Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Timor Tengah Selatan

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka masalah-masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tentang kinerja pegawai, kompensasi, komitmen dan budaya organisasi pada kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Timor Tengah Selatan?

2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Timor Tengah Selatan?
3. Apakah komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Timor Tengah Selatan?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Timor Tengah Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di rumuskan, Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai, kompensasi, komitmen, dan budaya organisasi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Timor Tengah Selatan
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Kompensasi, terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Timor Tengah Selatan.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Komitmen, terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Timor Tengah Selatan.
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Budaya Organisasi, terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Timor Tengah Selatan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Timor Tengah Selatan

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi sumber data dan informasi yang digunakan sebagai dasar pertimbangan dan perbandingan dalam mengevaluasi kinerja pegawai di masa depan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, temuan penelitian juga diantisipasi dapat meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai di tempat kerja, sehingga dapat memaksimalkan kinerja pegawai ke depan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi yang berharga bagi siapapun yang melakukan penelitian perbandingan dan lanjutan dengan topik yang sama. Temuan, metodologi, dan kesimpulan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan perbandingan dalam mengembangkan penelitian lebih lanjut