

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Kinerja terbaik akan dihasilkan untuk sebuah organisasi melalui tenaga dari sumber daya manusia. Untuk itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui manajemen sumber daya manusia yang mengelola hubungan dan peranan tenaga kerja dengan tujuan perusahaan agar efektif dan efisien.

Berkaitan dengan peningkatan keinginan pegawai dalam bekerja, salah satunya dengan memberikan pendapatan selain gaji yaitu tunjangan. Tunjangan ini diberikan oleh organisasi dalam berbagai bentuk. Secara teori tunjangan kinerja menjadi salah satu komponen dari kesejahteraan yang diterima oleh pegawai, tunjangan kinerja bisa dijadikan sebagai unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Karena itu setiap organisasi berusaha untuk merancang sistem pemberian tunjangan yang tepat kepada para pegawai dan mengharapkan

peningkatan kinerja. Istilah tunjangan dikalangan para Pegawai Negeri Sipil adalah Tunjangan Prestasi Kerja. Pembeian Tunjangan Prestasi kerja kepada setiap pegawai dapat menjadi keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan efektifitas kerja pegawai. Pemberian tunjangan kinerja bagi Pegawai Negeri Sipil yang berhak mendapatkan pembayaran tunjangan kinerja sesuai jabatan pada satuan instansi pemerintah.

Salah satu instansi pemerintah yang menerapkan pemberian Tunjangan Prestasi Kerja adalah Sekretariat Daerah Kota Langsa. Sekretariat Daerah Kota Langsa merupakan lembaga pemerintah daerah yang mempunyai perumusan visi, misi dan kebijakan teknis dibidang pelayanan kepada masyarakat di Kota Langsa, seperti dituntut harus bersikap ramah kepada setiap masyarakat yang ingin meminta pelayanan dalam hal urusan pemerintahan dan tentunya harus loyal dan mempunyai interaksi yang baik kepada setiap pegawai yang ada disekitar Kantor Sekretariat Daerah Kota Langsa. Pegawai yang siap memberikan kinerja terbaik pada Sekretariat Daerah Kota Langsa sebanyak 173 orang dengan status Pegawai Negeri Sipil. Secara keseluruhan pegawai tersebut diharapkan memberikan kinerja terbaik dan akan memperoleh tunjangan prestasi kerja setiap bulannya.

Pemberian tunjangan prestasi kerja pada setiap pegawai di Sekretariat Daerah Kota Langsa saat ini berdasarkan peraturan yang berlaku pada Pemerintah Kota Langsa. Pemberian tunjangan prestasi kerja dengan nilai yang berbeda-beda berdasarkan tingkat golongan dan jabatan. Semakin tinggi jabatan pegawai maka

semakin besar perolehan Tunjangan Prestasi Kerja seperti Eselon II akan memperoleh sampai dengan Rp 7.000.000. Kemudian yang terendah yaitu pegawai non eselon golongan I akan memperoleh tunjangan prestasi kerja sebesar Rp 360.000 setiap bulannya. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel I-1.

Tabel I-1
Tunjangan Prestasi Kerja pada
Sekretariat Daerah Kota Langsa

No	Tingkatan jabatan	Jumlah Tunjangan Prestasi Kerja (Rp)
1	Eselon II a	7.000.000
2	Eselon II b	4.000.000
3	Eselon III a	3.000.000
4	Eselon III b	1.800.000
5	Eselon IV a	1.200.000
6	Eselon IV b	1.000.000
7	Golongan IV (non eselon)	600.000
8	Golongan III (non eselon)	480.000
9	Golongan II	420.000
10	Golongan I	360.000

Sumber: Sekretariat Daerah Kota Langsa, 2019

Sekretariat Daerah Kota Langsa pastinya tidak luput dari permasalahan yang terjadi dengan pemberian tunjangan prestasi kerja pegawai dan kaitannya dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan pada pegawai di Sekretariat Daerah Kota Langsa diketahui program tunjangan prestasi kerja diberikan kepada pegawai setiap bulannya guna memotivasi para pegawai untuk lebih giat bekerja. Dengan adanya sistem tunjangan prestasi kerja ini diharapkan para pegawai lebih rajin dalam melakukan pekerjaannya, tetapi disisi lain kesadaran pegawai untuk bekerja secara optimal masih kurang. Walaupun tunjangan prestasi kerja sudah diberikan kepada pegawai belum menunjukkan perubahan yang signifikan terhadap pekerjaannya dan bahkan cenderung tetap.

Pegawai belum menyadari tugas dan kewajibannya dengan baik. Itu artinya pegawai tersebut belum menunjukkan kinerja yang baik dan sudah menjadi tugas pokoknya sebagai pegawai. Tunjangan Prestasi Kerja yang sudah diberikan belum mampu meningkatkan kinerja pegawai, padahal sebagai pegawai mereka diharapkan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Sementara fakta dilapangan sangat kontras dengan itu. Observasi awal peneliti juga menemukan masalah waktu saat bekerja, ada banyak pegawai yang sudah keluar kantor sebelum jam istirahat tiba dan se usai jam istirahat tiba banyak pegawai yang tidak kembali lagi bekerja untuk melaksanakan kewajibannya seperti jadwal yang telah ditetapkan dan baru kembali lagi ketika mendekati jam absen pulang. Kemudian masih adanya pegawai yang tidak berprestasi atau belum memiliki kinerja sesuai dengan tugasnya tetap memperoleh tunjangan. Karena menurut pegawai bila mereka satu hari absen hanya dipotong 1% dari yang seharusnya diterima, jika dalam sebulan mereka tidak hadirpun masih menerima tunjangan prestasi kerja, karena hanya terpotong 22% (hari kerja dalam sebulan).

Berdasarkan temuan masalah pada objek penelitian maka, peneliti merasa tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Tunjangan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Langsa**”.

1.2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh tunjangan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Langsa?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tunjangan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Langsa.

1.4. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat atau kegunaan penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada Pemerintah Kota Langsa dalam hal ini di Sekretariat Daerah Kota Langsa dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pemberian tunjangan prestasi kerja pegawai.
2. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang tunjangan prestasi kerja dan kinerja para pegawai.