

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam organisasi maupun perusahaan. Semakin tinggi kemampuan karyawan, semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan karyawan, maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Organisasi yang dimaksud dalam hal ini adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bondowoso.

Reformasi birokrasi diharapkan mampu mendorong perbaikan dan peningkatan kinerja birokrasi. Pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara telah mengeluarkan kebijakan Reformasi Birokrasi Bidang Sumber Daya Manusia, salah satunya adalah penataan sistem pemberian Tunjangan Kinerja atau dalam istilah lain Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP). Tahun 2014 pemerintah telah menyusun sistem kompensasi baru bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), yang berbasis pada jabatan dan kinerja (performance). Pemberian tunjangan kinerja sebagai bagian dari upaya mencegah tindak korupsi di kalangan birokrasi pemerintah dan dapat menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja para aparatur.

Dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara No. 5 tahun 2015 disebutkan bahwa Tunjangan Kinerja atau Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) dibayarkan

sesuai pencapaian kinerja. Pemberian Tunjangan Kinerja atau Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) harus seiring dengan peningkatan kinerja pegawai. Karenanya, seluruh pegawai harus meningkatkan integritas, disiplin, prestasi kerja (kinerja), kerjasama diantara para pegawai, serta meningkatkan komitmen dan motivasi. Besar Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) bersifat fluktuatif tergantung kinerja pegawai yang bersangkutan. Hal itu sesuai dengan pendapat Simamora (2004:34) yang menyatakan bahwa prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab pegawai tersebut.

Dari perspektif teoritis kompensasi berbasis kinerja merupakan gagasan yang inovatif karena sistem ini memungkinkan organisasi mendorong tingkat rata-rata motivasi kerja individu, meningkatkan pencapaian yang berorientasi individu dan mempertahankan penilaian yang tinggi bagi pegawai yang memiliki kinerja tinggi (Kopelman,2001:37). Berdasar hasil penelitian terdahulu terlihat bahwa pemberian tunjangan memberikan dampak positif terhadap kinerja, motivasi dan disiplin pegawai seperti pada penelitian Boedianto (2012), Palagia, dkk (2012), James dkk (2015). Namun pada penelitian yang lain terlihat bahwa tidak semua pemberian tunjangan memberikan dampak seperti yang diharapkan, seperti penelitian Kristanti (2012), dan Andrianto (2013).

Tujuan pengelolaan sistem Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) didalam Organisasi Pemerintah Daerah adalah untuk menarik, memotivasi dan mempertahankan sumber daya manusia yang tersedia karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya. Agar organisasi dapat berkembang luas dengan segala kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya manusia

yang telah tersedia, tetapi untuk mencapai tujuan tersebut, tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh karyawan yang dianggap paling kompeten, akan tetapi tidak kalah pentingnya dengan secara terus menerus pimpinan memberikan motivasi dan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) kepada karyawan agar lebih disiplin dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di organisasi.

Motivasi dan Disiplin kerja mempunyai peranan yang penting dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi dan disiplin kerja yang kuat akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan. Seorang karyawan yang memiliki intelegensia cukup tinggi bisa gagal karena kekurangan motivasi dan disiplin. Hasil kerja akan optimal kalau ada motivasi dan disiplin yang tepat. Rendahnya motivasi dan disiplin kerja pada karyawan merupakan gejala yang kurang menguntungkan karena rendahnya motivasi dan disiplin kerja pada mereka menunjukkan adanya sikap acuh tak acuh terhadap kehidupan sosial, termasuk terhadap masa depan bangsanya. Keberhasilan ekonomi suatu bangsa sangat ditentukan oleh tinggi rendahnya motif berprestasi warganya, dengan kata lain pembangunan suatu bangsa akan sukses bila motif berprestasi warganya tinggi.

Kegagalan karyawan dalam melaksanakan tugas tidak sepenuhnya berasal dari diri karyawan tersebut tetapi bisa juga dari organisasi tidak berhasil dalam memberikan motivasi dan disiplin kerja yang mampu membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja. Keberhasilan kerja karyawan tidak lepas dari motivasi dan disiplin kerja karyawan yang

bersangkutan. Oleh karena itu pada dasarnya motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan organisasi kepadanya. Karyawan juga akan lebih termotivasi dan lebih disiplin lagi jika dari hasil kerjanya tersebut mendapatkan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) yang memuaskan dari organisasi sebagai tanda penghargaan atas hasil kerjanya tersebut (Simamora ,2004:34).

Berdasarkan studi kasus yang dilakukan pada Bappeda Bondowoso, Jumlah karyawan yang ada di Bappeda Bondowoso sebanyak 43 orang yang terdiri dari, karyawan laki-laki: 23 orang dan karyawan perempuan: 20 orang. Dengan demikian karyawan yang terlibat dalam karya pelayanan publik pada Bappeda Bondowoso adalah mereka yang sungguh sungguh terpanggil untuk terlibat dalam karya pelayanan publik dengan rela menerima gaji minim yang hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari mereka, artinya belum adanya Tunjangan Perbaikan Penghasilan atau tunjangan kesejahteraan lain diluar gaji sebagai tambahan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan lain diluar kebutuhan pokok serta untuk peningkatan kesejahteraan khususnya Aparatur Sipil Negara dilingkungan Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Bondowoso. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti mengambil judul:

“PENGARUH TUNJANGAN PERBAIKAN PENGHASILAN (TPP) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA KARYAWAN BAPPEDA BONDOWOSO”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas maka masalah-masalah yang dapat diidentifikasi oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) terhadap Kinerja Karyawan Bappeda Bondowoso?
2. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bappeda Bondowoso?
3. Apakah ada pengaruh Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) terhadap Kinerja Karyawan Bappeda Bondowoso melalui Disiplin Kerja?
4. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bappeda Bondowoso melalui Disiplin Kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) terhadap Kinerja Karyawan Bappeda Bondowoso.
2. Untuk mendeskripsikan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bappeda Bondowoso.
3. Untuk mendeskripsikan pengaruh Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) terhadap Kinerja Karyawan Bappeda Bondowoso melalui Disiplin Kerja.
4. Untuk mendeskripsikan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bappeda Bondowoso melalui Disiplin Kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak - pihak yang terkait:

- a. Bagi **Bappeda Bondowoso**, sebagai masukan dan saran yang dapat digunakan dalam meningkatkan kinerja Organisasi Perangkat Daerah melalui Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP), Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja.
- b. Bagi **Penulis**, sebagai media untuk mendapatkan pengalaman langsung dalam penelitian sehingga dapat menerapkan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan pada keadaan yang sebenarnya di lapangan.
- c. Bagi **Akademisi**, sebagai bahan masukan untuk penelitian lanjutan tentang masalah sumber daya manusia di masa mendatang.