

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Instansi pemerintahan sekarang ini dituntut untuk dapat menciptakan kinerja pegawai yang tinggi guna untuk pengembangan pelayanan publik, instansi pemerintah harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja didalam lingkungannya. Salah satu keberhasilan instansi pemerintahan yaitu karna adanya faktor manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia ialah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia didalam organisasi. Hal ini disebabkan, manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada didalam sebuah organisasi, sehingga dapat terwujudnya tujuan organisasi dan kepuasan kerja pegawai. Manajemen sumber daya manusia dalam instansi pemerintahan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika.¹ Tingkat keberhasilan suatu instansi

¹ Lijan Poltak, *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran Dan Implikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 5.

pemerintahan dapat diukur dari kinerja pegawai dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya, instansi pemerintahan dengan kinerja yang baik dan mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusia menentukan sasaran yang harus dicapai baik itu secara individu maupun organisasinya. Menurut Sedarmayanti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Sikap dan mental (motivasi kerja, etika kerja, dan disiplin kerja),
- 2) Pendidikan, 3) keterampilan, 4) manajemen kepemimpinan, 5) tingkat penghasilan, 6) gaji dan kesehatan, 7) jaminan sosial, 8) sarana dan prasarana.

Pada dasarnya manusia bekerja pada suatu lembaga/perusahaan mempunyai sebuah tujuan yaitu mendapatkan upah. Upah atau yang biasa juga sering disebut dengan gaji. Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan lembaga/perusahaan.²

Dalam perencanaan sebuah sumber daya manusia, fasilitas kerja juga menjadi salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena jika fasilitas kerja tersedia maka seorang pegawai dapat lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Fasilitas kerja yang memadai

² Hasibuan Melayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 33.

dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik maka akan membantu kelancaran proses kerja. Karena fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan lembaga/perusahaan terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. (Husnan:2002:187). Sebaliknya jika perusahaan tidak mempunyai fasilitas kerja yang lengkap akan membuat kesulitan mengerjakan pekerjaannya dan menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu, ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Sofyan jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari:

- 1) Mesin dan juga peralatan yang digunakan untuk mendukung proses pekerjaan.
- 2) Prasarana ialah fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas.
- 3) Perlengkapan kantor ialah fasilitas pendukung seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari dan lainnya) peralatan elektronik (computer, mesin fotocopy, printer dan lainnya).
- 4) Peralatan inventaris, seperti inventaris kendaraan, inventaris gudang dan lainnya).

Desa Suka Asih merupakan hasil dari pemekaran Desa Pasar kemis Kecamatan Pasar kemis Tangerang yang resmi terpisah dari Desa Pasarkemis pada 26 february 2000 dan Desa Suka Asih sendiri memiliki arti kata yaitu sebuah lubang yang sangat besar dan menurut sejarah lubang itu digunakan untuk persembunyian masyarakat pada saat penjajahan yang kini diabadikan menjadi nama Desa.

Untuk dapat melaksanakan tugas menyelenggarakan pemerintahan desa, setiap pemerintahan desa khususnya desa suka asih dilengkapi dengan sarana dan prasarana pendukung diantaranya ialah kelengkapan struktur organisasi yang didalamnya terdapat aparatur pemerintahan desa dengan tugas dan fungsi yang melekat disetiap struktur organisasi yang ada. Adanya struktur organisasi pada instansi pemerintahan desa dengan tugas dan fungsinya supaya bertujuan dapat melaksanakan fungsi-fungsi organisasi pemerintahan desa yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat desa. Didalam menjalankan urusan tersebut maka peran pemerintah desa sangat penting, diharapkan dapat memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat. Dengan cara kerja yang maksimal dari para perangkat desa dimana nantinya dapat terwujud sehingga penyelenggaraan pemerintah tercapai secara maksimal.

Fenomena yang peneliti temukan di desa suka asih sudah dilengkapi fasilitas kerja yang tersedia cukup lengkap. seperti, perabotan kantor (meja, kursi, lemari), peralatan elektronik (computer, mesin printer, mesin fotocopy dan lain-lain), aula kantor, ruangan yang nyaman dilengkapi dengan pendingin ruangan, dan halaman kantor yang cukup. sehingga bisa membuat pegawai lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan bisa memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat demi kemajuan Desa dalam hal pelayanan publik. Namun permasalahan yang sering terjadi terkadang kurangnya kesadaran pegawai untuk merawat fasilitas yang

telah disediakan, seperti kurangnya pemanfaatan lahan parkir, kebersihan ruangnya yang kurang dirawat, pemanfaatan lemari yang seharusnya untuk menyimpan dokumen-dokumen kurang tertata dengan rapih, dan lain-lain. Kemudian Gaji menjadi alasan paling penting mengapa orang bekerja, biasanya masalah yang dapat timbul dalam bidang pengupahan yaitu rendahnya tingkat upah dan pendapatan bahkan lebih rendah dari kebutuhan fisik minimumnya.

Gaji perangkat desa telah dianggarkan melalui APBDesa yang bersumber dari alokasi dana desa. Besaran gaji yang diberikan berbeda tergantung dari jabatan contohnya, kepala desa, sekretaris desa, staf desa, kadus, dan rt/rw itu berbeda. Menurut penuturan salah satu pegawai desa suka asih. Gaji yang diterima oleh pegawai biasanya persatu bulan sekali, namun terkadang gaji yang diterima oleh pegawai tidak tepat waktu karna ada beberapa kendala yang membuat gaji turun lebih lambat.

Kepuasan Gaji didasarkan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya, ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka pikirkan sesuai dengan semestinya bagi seorang pegawai, gaji merupakan suatu *outcome* atau *reward* yang penting. Penyebab utama terjadinya kinerja pegawai yang menurun akibat gaji yang dibawah standar dan sering terjadi keterlambatan pembayaran sehingga dapat terjadi penurunan semangat dan kepuasan kerjanya menjadi rendah.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ivalaina Astarina, Dkk. Yang berjudul "*Pengaruh Kompensasi terhadap*

Kinerja Perangkat Desa Se-Kecamatan Rengat yang dimediasi oleh Motivasi” hasil pengujian ini menunjukkan bahwa kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja perangkat desa. Selanjutnya, Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rupik Arofah yang berjudul “*Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang*” hasil pengujian ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja desa yang besaran pengaruhnya sebesar 16 %.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis terdorong untuk memahami lebih lanjut tentang adanya “Pengaruh Kepuasan Gaji dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perangkat Desa Suka Asih Kecamatan Pasar Kemis Kabupaten Tangerang Provinsi Banten)”.

B. Identifikasi Masalah

1. Keterlambatan pemberian gaji dapat menimbulkan semangat kinerja pegawai.
2. Minimnya kesadaran para pegawai untuk merawat fasilitas kerja.

C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini terfokus pada pengaruh kepuasan gaji dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai perangkat desa suka asih kecamatan pasar kemis kabupaten tangerang provinsi banten. Pembatasan masalah ini bertujuan supaya pembahasan

dalam penelitian ini tidak meluas dan mempermudah proses pengolahan data.

D. Perumusan Masalah

1. Apakah pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai perangkat desa desa suka asih?
2. Apakah pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai perangkat desa desa suka asih?
3. Apakah gaji dan fasilitas kerja dalam perspektif ekonomi syariah?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai perangkat desa suka asih.
2. Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai perangkat desa suka asih.
3. Untuk menganalisis gaji dan fasilitas kerja dalam perspektif ekonomi syariah.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu:

1. Bagi Penulis, hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai media pengembangan dan aplikasi ilmu pengetahuan mengenai pengaruh gaji dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan yang didapat dibangku perkuliahan, sekaligus memberikan tambahan pengetahuan dan pengalaman.

2. Bagi Pemerintah Desa Suka Asih hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan peningkatan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan tercapai dengan maksimal.
3. Bagi Perguruan Tinggi, Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya konsep atau teori pengetahuan khususnya terhadap kinerja karyawan.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penelitian dalam menyusun skripsi maka penulis akan menguraikan secara singkat mengenai apa yang akan dibahas dalam penelitian ini yang berkaitan dengan objek penelitian. Sistematika pembahasan penelitian dalam skripsi ini akan dibagi menjadi 5 bab dengan susunan sebagai berikut;

Bab Ke- Satu, Pendahuluan, Pada bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, pokok masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

Bab Ke- Dua, Kajian Teoritis, Pada bab ini penulis menguraikan kajian teoritis dengan menghimpun teori konsep dari berbagai literature yang berkaitan dengan gaji, Fasilitas Kerja, dan kinerja karyawan, hubungan antar variabel, dan hipotesis penelitian.

Bab Ke- Tiga, Metode Penelitian, Pada bab ini penulis menguraikan metodologi penelitian yang digunakan yang terdiri dari, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis

penelitian dan sumber data penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

Bab Ke- Empat, Pembahasan Hasil Penelitian, Pada bab ini penulis membahas tentang data atau hasil penelitian dan pembahasan yang merupakan kumpulan dari data-data hasil analisis penulis.

Bab Ke- Lima, penutup yang berisi kesimpulan dari penelitian yang berdasarkan hasil analisis data yang telah diolah dan dibahas oleh penulis, dan saran atas penelitian yang telah dilakukan oleh penulis.