

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada instansi pemerintah, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat dibutuhkan untuk mengelola pegawainya agar diperoleh pegawai yang berkinerja baik, bermutu serta mengetahui tugas dan fungsinya masing-masing sehingga dapat mencapai tujuan. Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali merupakan salah satu lembaga pemerintah daerah yang dapat memanfaatkan tenaga kerja seoptimum mungkin untuk meningkatkan kinerja karena keseluruhan kegiatan dalam pengelolaan keuangan daerah yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban, dan pengawasan keuangan daerah harus di dukung oleh SDM yang berkompeten, berintegritas, dan dilaksanakan sesuai peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalam organisasi tersebut. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya (Zainal et al, 2014). Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri, karena tinggi dan rendahnya kinerja pegawai ini sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, khususnya faktor kompensasi finansial, kemampuan kerja dan fasilitas kerja para pegawai. Oleh karena itu rendahnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi juga dapat menimbulkan hambatan organisasi dalam mencapai tujuannya tetapi kinerja pegawai yang tinggi juga dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan

yang telah ditetapkan. Hal ini didukung berdasarkan hasil penelitian yang beragam tentang kinerja pegawai seperti pada penelitian (Ni Luh Sekartini 2016; Iswatun Chasanah & Ade Rustiana 2017; H.Sanusi Am & Andika 2017; Terry Awitanto Lajatuma & Elva Nuriana 2017; Abdul Aziz Nugraha Pratama & Aprina Wardani 2017; Rima Fitri Rufaidah *et.al* 2017; Arkas Viddy *et. al* 2020; Fadil Iskandar 2020; Indra Prawira 2020; Robitoh *et.al* 2021).

Mondy & Martocchio (2016) yang berpendapat bahwa kompensasi finansial dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan apabila kompensasi finansial diberikan tepat waktunya, dan pihak manajemen instansi bisa mengetahui apa yang diharapkan dan kapan bisa harapan-harapan diakui terhadap hasil kerjanya (H.Sanusi Am & Andika, 2017). Kompensasi finansial diberikan oleh instansi kepada pegawai sebagai sebuah bentuk penghargaan atau jasa terimakasih dan balas jasa.

Pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh yang positif kepada pegawai, memunculkan motivasi kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, peningkatan kinerja pegawai akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh H.Sanusi Am & Andika (2017) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yunita Christy *et.al* (2020) terdapat pengaruh antara kompensasi finansial dengan kinerja karyawan. Lain halnya dengan hasil dari

penelitian oleh Arkas Viddy *et.al* (2020) menunjukkan Kompensasi Finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan seseorang (Robbins & Judge, 2015). Untuk itu agar individu mempunyai kinerja yang baik, maka harus memahami pekerjaan tersebut, mengetahui bagaimana cara melakukan pekerjaan tersebut dengan benar. Seseorang dapat bekerja secara optimal jika karyawan tersebut mampu dan terampil sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang maksimal (Hayati, 2017). Hasil penelitian oleh Iswatun Chasanah & Ade Rustiana (2017) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Berbeda halnya dengan penelitian dari Ni Luh Sekartini (2016) menunjukkan kemampuan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja

Fasilitas kerja harus menjadi perhatian dari setiap organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan (Yeltsin *et.al* 2020). Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Hasil penelitian dari Robitoh *et.al* (2021) menunjukkan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian Terry Awitanto Lajatuma *et.al* (2017) menunjukan hasil yang berbeda bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana kompensasi finansial, kemampuan dan fasilitas kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali. Maka penulis bermaksud mengangkat judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial, Kemampuan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Bagaimana kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Bagaimana fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan yang telah dipaparkan di atas yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### **D. Manfaat penelitian**

Dari penelitian ini, penulis mengharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan yang luas mengenai kompensasi finansial, kemampuan, dan fasilitas kerja.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Akademis, yaitu dapat memberikan sumbangan yang positif untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang kompensasi finansial, kemampuan dan fasilitas kerja, menambah literatur kepustakaan di bidang kuantitatif, dan dijadikan salah satu referensi untuk penelitian selanjutnya.
- b. Organisasi, yaitu dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan memberikan informasi tambahan mengenai pentingnya faktor kompensasi finansial, kemampuan dan fasilitas kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
- c. Masyarakat, yaitu untuk menambah informasi, ilmu pengetahuan, dan wawasan yang luas tentang pentingnya kompensasi finansial, kemampuan dan fasilitas kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.