

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dinas Perdagangan Kota Bandar Lampung, sebagai institusi pemerintah yang melaksanakan urusan pemerintah bidang perdagangan. Tugas pokok dan fungsi meliputi perdagangan, pembinaan pasar dan kemetrolagian. Keberadaannya dibutuhkan untuk melaksanakan otonomi dibidang perdagangan dengan efektif dan efisien serta bertanggung jawab, untuk itu Dinas Perdagangan Kota Bandar Lampung dituntut untuk melaksanakan tugasnya dan fungsinya secara optimal namun menghadapi tantangan dengan beban kerja yang tinggi dan kelangkaan profesi dalam struktur organisasi dinas tersebut.

Pertumbuhan ekonomi yang pesat di Kota Bandar Lampung, terutama di sektor perdagangan, telah meningkatkan volume dan kompleksitas tugas yang harus ditangani oleh dinas. Sebagai kota pelabuhan strategis dan pusat ekonomi di Sumatera bagian selatan, Bandar Lampung mengalami peningkatan signifikan dalam aktivitas perdagangan lokal, regional, dan internasional. Hal ini mengakibatkan bertambahnya tanggung jawab Dinas Perdagangan dalam hal regulasi, fasilitasi, dan pengawasan kegiatan perdagangan. Kemudian implementasi kebijakan desentralisasi dan otonomi daerah telah memperluas cakupan tugas dan wewenang Dinas Perdagangan. Selain menjalankan fungsi regulasi dan pengawasan, dinas juga dituntut untuk berperan aktif dalam

pengembangan potensi perdagangan dan peningkatan daya saing produk daerah di pasar nasional maupun internasional. Perluasan tanggung jawab ini tidak diimbangi dengan penambahan sumber daya manusia yang proporsional, sehingga menciptakan beban kerja yang berlebihan bagi pegawai yang ada.

Selanjutnya tuntutan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan transparansi dalam tata kelola pemerintahan telah menambah beban administratif yang signifikan. Implementasi sistem *e-government*, meskipun bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dalam jangka panjang, pada tahap awal justru menambah kompleksitas pekerjaan karena membutuhkan adaptasi dan pelatihan intensif bagi pegawai. Berikutnya terkait dinamika perdagangan global dan regional, termasuk implementasi perjanjian perdagangan internasional dan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), telah menciptakan tantangan baru yang membutuhkan respons cepat dan adaptif dari Dinas Perdagangan. Pegawai dituntut untuk memahami dan mengimplementasikan regulasi baru, memfasilitasi pelaku usaha dalam menghadapi persaingan global, serta melindungi kepentingan ekonomi lokal dalam konteks pasar yang semakin terbuka. Hal tersebut dapat terlihat dari menurunnya kinerja dan ketidakhadiran kerja ASN di Dinas Perdagangan Kota Bandar Lampung, dapat dilihat pada tabel hasil rekapitulasi tingkat kehadiran pegawai di Dinas Perdagangan Kota Bandar Lampung Tahun 2024.

Tabel 1. 1Persentase Tingkat Kehadiran Pegawai Dinas Perdagangan Kota Bandar Lampung Periode Januari-Juni 2024

| Bulan    | Absen | Kinerja | Rata-rata Kinerja 60%<br>Rata-rata Absen 40% | Realisasi |
|----------|-------|---------|--|-----------|
| Januari  | 55%   | 62%     | 59%  | 59%       |
| Februari | 63%   | 63%     | 63%  | 63%       |
| Maret    | 56%   | 60%     | 58%  | 58%       |
| April    | 60%   | 62%     | 61%  | 61%       |
| Mei      | 56%   | 57%     | 57%  | 57%       |
| Juni     | 59%   | 59%     | 59%  | 59%       |

(Sumber : Dinas Perdagangan Kota Bandar Lampung, 2024)

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas memperlihatkan bahwa tingkat kehadiran absensi dan capaian kinerja pada rentang waktu selama bulan januari sampai juni tahun 2024 menunjukkan hasil yang fluktuatif. Penurunan tingkat kehadiran dan capaian kinerja selama periode bulan januari sampai juni tahun 2024 hanya mencapai rata-rata 61%.

Beban kerja yang tinggi tersebut memberikan dampak secara langsung pada kinerja pegawai. Banyak pegawai mengalami kelelahan fisik dan mental, yang mengakibatkan penurunan kinerja, peningkatan tingkat kesalahan dalam pekerjaan, dan ketidakmampuan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Selain itu, stres kerja yang berkepanjangan berpotensi menyebabkan *burnout*, yang pada gilirannya dapat meningkatkan tingkat absensi dan *turnover* pegawai.

Permasalahan beban kerja yang tinggi diperparah dengan adanya kelangkaan profesi dalam struktur organisasi Dinas Perdagangan Kota Bandar Lampung. Kelangkaan ini mencakup tidak hanya kuantitas pegawai yang tidak memadai,

tetapi juga kekurangan tenaga ahli dengan kualifikasi spesifik yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas kompleks di era perdagangan modern. Selain itu, kurangnya program pengembangan kompetensi yang terstruktur dan berkelanjutan. Hal ini menyebabkan kesulitan dalam mempersiapkan kader-kader internal untuk mengisi posisi-posisi strategis, serta menghambat upaya peningkatan kapasitas pegawai yang ada untuk menghadapi tantangan baru.

Kombinasi antara beban kerja yang tinggi dan kelangkaan profesi telah menciptakan situasi yang sangat menantang bagi Dinas Perdagangan Kota Bandar Lampung. Pegawai yang ada harus menanggung beban kerja yang berlebihan, sementara pada saat yang sama menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang membutuhkan keahlian khusus. Akibatnya, terjadi penurunan kinerja yang signifikan, yang tercermin dalam berbagai indikator seperti keterlambatan dalam penyelesaian program, penurunan kualitas layanan publik, dan ketidakmampuan untuk merespons secara efektif terhadap perubahan dinamika perdagangan.

Kemudian juga terdapat permasalahan lain yang berasal dari sudut pandang pegawai yang perlu mendapat perhatian, yaitu banyaknya ASN yang merasa penghasilan yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja yang harus mereka tanggung dan tidak sebanding dengan usaha yang harus mereka keluarkan. Contohnya adalah semakin mahalnya harga kebutuhan pokok dan minyak yang merupakan kebutuhan rutin bagi pegawai negeri. Hal ini berdampak pada penurunan disiplin dan kinerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya

sehari-hari(Hadi, 2020). Di Dinas Perdagangan Kota Bandar Lampung, masalah ini menjadi sorotan utama karena kinerja pegawai yang tidak maksimal dapat berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Situasi ini tidak hanya berdampak negatif pada kinerja internal Dinas Perdagangan, tetapi juga berimplikasi luas terhadap perkembangan sektor perdagangan dan pertumbuhan ekonomi Kota Bandar Lampung secara keseluruhan. Maka pendekatan komprehensif dan strategis untuk mengatasi permasalahan tersebut sangat diperlukan. Pemberian tambahan penghasilan pegawai merupakan salah satu kebijakan yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja kerja Aparatur Sipil Negara.

Insentif keuangan dapat mengurangi ketidakpuasan kerja dan memacu pegawai untuk bekerja lebih baik. Penelitian oleh (Dessler, 2020)dan (Robbins & Judge, 2023) menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif bisa membuat kinerja lebih baik. Selain itu, Teori Harapan Vroom menyatakan bahwa kinerja pegawai akan meningkat selama pegawai yakin bahwa usaha yang dilakukan menghasilkan penghargaan terbaik. Beberapa ASN merasa bahwa meskipun tambahan penghasilan diberikan, beban kerja yang tidak seimbang dengan kompensasi yang diterima menyebabkan mereka tidak dapat bekerja secara maksimal. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan tentang apakah tambahan penghasilan benar-benar berpengaruh dalam meningkatkan kinerja ASN atau hanya memberikan dampak sementara tanpa perubahan signifikan pada kinerja kerja jangka panjang.

Penelitian ini berfokus pada bagaimana pengaruh tambahan penghasilan (TPP) dalam meningkatkan kinerja ASN di Dinas Perdagangan Kota Bandar Lampung. Penelitian ini juga memiliki tujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja kerja. Dalam konteks ini akan mengukur apakah tambahan penghasilan secara signifikan meningkatkan kinerja ASN. Hasil penelitian ini akan disandingkan dengan penelitian sebelumnya untuk melihat kesesuaiannya dan memberikan rekomendasi kebijakan yang lebih efektif.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah sebagaimana telah dijelaskan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor apa saja yang dipengaruhi Tambahan Penghasilan Pegawai untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Perdagangan Kota Bandar Lampung?
2. Bagaimana cara meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Perdagangan Kota Bandar Lampung?
3. Bagaimana pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam meningkatkan kinerja ASN di Dinas Perdagangan Kota Bandar Lampung?

## **1.3 Batasan Masalah**

### **1.3.1 Batasan Subjek**

Subjek penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Dinas Perdagangan Kota Bandar Lampung.

### **1.3.2 Batasan Objek**

Objek penelitian adalah kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai, motivasi kerja dan kinerja ASN.

### **1.3.3 Batasan Tempat**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perdagangan Kota Bandar Lampung. Semua data dan informasi yang dikumpulkan akan berasal dari instansi ini.

### **1.3.4 Batasan Waktu**

Penelitian ini dilakukan pada Periode tahun 2024.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini yaitu "Bagaimana pengaruh pemberian tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Perdagangan Kota Bandar Lampung?".

## **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.5.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek yang diteliti adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Dinas Perdagangan Kota Bandar Lampung.

### **1.5.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang Lingkup Objek dalam penelitian ini adalah kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai, motivasi kerja dan kinerja ASN.

### **1.5.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang Lingkup Tempat dalam penelitian ini adalah di Dinas Perdagangan Kota Bandar Lampung.

### **1.5.4 Ruang Lingkup Waktu**

Penelitian ini dilakukan pada Periode tahun 2024.

## **1.6 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dengan topik "Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Dinas Perdagangan Kota Bandar Lampung" adalah untuk menganalisis apakah pemberian tambahan penghasilan secara signifikan mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Perdagangan Kota Bandar Lampung.

## **1.7 Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab I berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, dan sistematika penelitian. Dimana pada Bab I ini membahas tentang fenomena penelitian dan alasan yang akan dibahas pada bab berikutnya.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab II memuat tentang teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yang berisi bahasan dasar dalam teori penelitian.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab III berisi pengambilan data, penentuan populasi dan sampel, pengumpulan data, metode pengolahan data, rumus yang digunakan dalam penelitian, pendekatan, penyelesaian permasalahan yang dinyatakan dalam perumusan masalah.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab IV mendeskripsikan instansi yang dijadikan sampel, hasil uji prasyarat analisis data dan pembahasan atau hasil pengujian hipotesis dari penelitian yang dilakukan dengan pengolahan data yang digunakan untuk penelitian.

### **BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI dan SARAN**

Bab V berisi tentang simpulan dari penelitian dan saran berdasarkan hasil penelitian.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**