

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai adalah salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks instansi pemerintahan, kinerja pegawai berhubungan langsung dengan seberapa baik pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dan seberapa efektif program-program yang dilaksanakan dapat tercapai (Bu'ulolo et al., 2025). Kinerja yang optimal mencerminkan efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas, serta pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Mustika et al., 2024). Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai, berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan manajemen perlu diperhatikan.

Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Barat memiliki peran yang sangat strategis dalam melaksanakan program-program terkait pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, dan keluarga berencana yang ada di Kabupaten Pesisir Barat Provinsi Lampung. Meskipun instansi ini memiliki tugas yang sangat penting dalam mengimplementasikan program pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, dan keluarga berencana, hasil yang dicapai dalam pelaksanaan program tersebut belum sepenuhnya maksimal. Fenomena kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Barat sebagai mana ditunjukkan oleh tabel berikut.

Tabel 1.1
Pencapaian Sasaran Indikator Kinerja Utama Tahun 2024

No.	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persentase (%)
1	Persentase Perempuan yang terbentuk dalam kelompok Usaha Rumahan	54 desa	45 desa	84
2	Persentase Informasi Penanganan Kasus Kekerasan Terhadap Perempuan	15 kasus	6 kasus	14
3	Persentase Pengaduan Kasus Anak yang Terlayani	560 orang	291 orang	52
4	Tersedianya Indikator Program bangga Kencana Dalam Kebijakan Pembangunan	11 kecamatan	9 kecamatan	82

Sumber: LAKIP Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Barat Tahun 2024

Tabel 1.1 terkait dengan Pencapaian Sasaran Indikator Kinerja Utama Tahun 2024, menunjukkan bahwa masih ada 4 indikator kinerja yang tidak mencapai target sasaran pada Tahun Anggaran 2024. Data terkait dengan Persentase Perempuan yang terbentuk dalam kelompok Usaha Rumahan dengan persentase keberhasilan realisasi sebesar 84%. Persentase Informasi Penanganan Kasus Kekerasan Terhadap Perempuan dengan persentase keberhasilan realisasi sebesar 14%. Persentase Pengaduan Kasus Anak yang Terlayani dengan persentase keberhasilan realisasi sebesar 52%. Tersedianya Indikator Program bangga Kencana Dalam Kebijakan Pembangunan dengan persentase keberhasilan realisasi sebesar 82%. Gambaran tentang melesetnya realisasi target dari beberapa indikator kinerja yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum optimal dengan capaian dibawah 100%.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal (Fikri et al., 2024). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya kerja. Budaya kerja di dalam suatu organisasi mencakup

nilai-nilai, norma, kebiasaan, serta sikap dan perilaku yang dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi tersebut (Virtadaniati & Anggarani, 2024). Budaya kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas pegawai, memperkuat kerjasama antar anggota tim, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sebaliknya, budaya kerja yang buruk dapat menyebabkan rendahnya semangat kerja, konflik internal, serta menurunnya kualitas kerja pegawai yang pada gilirannya akan memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan (Marlina & Hidayat, 2025).

Budaya kerja yang buruk dapat menghambat terciptanya suasana kerja yang produktif dan harmonis. Dalam organisasi yang memiliki budaya kerja yang buruk, pegawai cenderung merasa kurang dihargai, yang mengarah pada penurunan tingkat kepuasan kerja dan kinerja mereka. Sebaliknya, budaya kerja yang baik, di mana nilai-nilai seperti saling menghargai, kerja sama, dan komunikasi terbuka ditegakkan, dapat memberikan dorongan besar bagi pegawai untuk berkontribusi lebih maksimal dalam pekerjaan mereka (Lase et al., 2025). Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana budaya kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Barat.

Fenomena yang terjadi terkait budaya kerja di lingkungan Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Barat adalah kurang berjalan, hal ini terlihat dari sikap pegawai yang kurang antusias terhadap pelaksanaan pekerjaan. Sikap kerja demikian menjadikan penyelesaian pekerjaan seringkali mengalami keterlambatan, salah satunya adalah pada penyelesaian laporan keuangan, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Keterlambatan Laporan Keuangan Tahun 2024

No	Laporan	Penyelesaian		Keterlambatan (hari)
		Target	Realisasi	
1	Kwartal I	2 Januari 2024	16 Februari 2024	46
2	Kwartal II	3 April 2024	18 April 2024	16
3	Kwartal III	3 Juli 2024	21 Juli 2024	19
4	Kwartal IV	2 Oktober 2024	3 November 2024	33

Sumber: Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Barat Tahun 2024

Tabel 1.2 Rekapitulasi Keterlambatan Laporan Keuangan Tahun 2024 diatas menunjukkan penyelesaian pekerjaan laporan keuangan per kwartal pada Tahun Anggaran 2024 selalu terjadi keterlambatan. Rekapitulasi Keterlambatan Laporan kuartal I Keuangan Tahun 2024 dengan keterlambatan 46 hari. Rekapitulasi Keterlambatan Laporan kuartal II Keuangan Tahun 2024 dengan keterlambatan 16 hari. Rekapitulasi Keterlambatan Laporan kuartal III Keuangan Tahun 2024 dengan keterlambatan 19 hari. Rekapitulasi Keterlambatan Laporan kuartal IV Keuangan Tahun 2024 dengan keterlambatan 33 hari.

Tunjangan tambahan penghasilan juga memainkan peran penting dalam menciptakan motivasi kerja yang tinggi (Destifani et al., 2025). Tunjangan ini berfungsi sebagai insentif yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, terutama jika diberikan sesuai dengan kinerja yang telah dicapai (Sofiastuti & Andriani, 2025).

Pegawai yang merasa dihargai melalui pemberian tunjangan tambahan penghasilan yang adil dan sesuai dengan kontribusinya akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja (Wongkar et al., 2024). Tunjangan tambahan penghasilan individu pegawai dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerja yang diukur berdasarkan indikator-indikator yang telah disepakati bersama (Kuswarak et al., 2024). Diharapkan dengan adanya tunjangan tambahan penghasilan secara tidak langsung akan memotivasi pegawai untuk bekerja seoptimal mungkin. Oleh karena itu, pemberian tunjangan yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan pegawai dapat menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kebijakan tunjangan tambahan penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil merujuk pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 tahun 2011 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah bahwa Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah berdasarkan pertimbangan obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan Daerah dan memperoleh persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Fenomena yang terjadi terkait tunjangan tambahan penghasilan di lingkungan Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Barat adalah adanya kesenjangan yang nyata pada besaran tunjangan yang diberikan pada masing-masing kelas jabatan. Untuk melihat kesenjangan dimaksud, maka disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1.3
Besaran Tambahan Penghasilan PNS Kabupaten Pesisir Barat

No	Jabatan	Tunjangan Tambahan Penghasilan (Rp)/ Bulan
1	Staf	497,619
2	Eselon IV a	3,024,491
3	Eselon III a	6,465,818
4	Eselon II b	9,624,731

Sumber : Lampiran Peraturan Bupati Pesisir Barat Nomor 9 Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, pemberian tunjangan tambahan penghasilan kepada pegawai di lingkungan Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Barat dibedakan berdasarkan kelas jabatan. Pegawai Eselon II b mendapat tunjangan paling besar yaitu Rp. 9.624.731,- per bulannya, sedangkan pegawai yang menerima tunjangan tambahan penghasilan paling rendah pada kelas jabatan Staf yaitu sebesar Rp. 497.619,- per bulannya.

Berdasarkan pengamatan penulis bahwa implementasi kebijakan tentang pemberian tunjangan tambahan penghasilan di Kabupaten Pesisir Barat belum berjalan secara optimal disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah faktor keadilan dan kelayanan. Melihat jauhnya perbedaan besaran nominal yang diterima pegawai Staf dibandingkan dengan kelas jabatan pegawai Eselon, menimbulkan kesenjangan yang nyata. Artinya efektivitas pemberian tunjangan tambahan penghasilan pegawai ini hanya difokuskan pada pegawai Eselon saja, namun di lain sisi justru pegawai Staf-lah sebagai pelaksana teknis kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Harapan yang diinginkan dapat mempunyai dampak positif yang ditimbulkan akibat dari kebijakan tersebut sehingga terjadi peningkatan sumber daya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing

– masing. Namun pada kenyataannya besaran tunjangan tambahan penghasilan yang diterima pegawai belum mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai maupun kinerja individu dalam suatu instansi. Penelitian yang dilakukan oleh (Furqon & Winarsih, 2024) menyatakan bahwa budaya kerja memengaruhi kinerja pegawai. Hal serupa juga ditemukan (Adha et al., 2024) menyatakan budaya kerja memberikan kontribusi positif atau berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tunjangan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. (Fauzan, 2024) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa tunjangan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja. Penelitian serupa dilakukan oleh (Sa'adah & Zaman, 2024) menunjukkan bahwa tunjangan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Asan et al., 2022) adanya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja. Tunjangan tambahan penghasilan berpengaruh terhadap kinerja. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa budaya kerja dan tunjangan tambahan penghasilan secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Budaya Kerja dan Tunjangan Tambahan Penghasilan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Barat”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka rumusan dalam penelitian ini antara lain :

1. Apakah budaya kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana di Kabupaten Pesisir Barat Provinsi Lampung?
2. Apakah tunjangan tambahan penghasilan memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana di Kabupaten Pesisir Barat Provinsi Lampung?
3. Apakah budaya kerja dan tunjangan tambahan penghasilan memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana di Kabupaten Pesisir Barat Provinsi Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Agar Tujuan penelitian dapat tercapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai DP3AKB Kabupaten Pesisir Barat Provinsi Lampung.

2. Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai DP3AKB Kabupaten Pesisir Barat Provinsi Lampung.

3. Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah jalan Jaya Wijaya No.02 Kampung Jawa Kecamatan Pesisir Tengah Kabupaten Pesisir Barat.

4. Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan untuk melaksanakan penelitian ini adalah pada bulan November 2024 sampai selesai.

5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi budaya kerja, tunjangan tambahan penghasilan dan kinerja pegawai.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana di Kabupaten Pesisir Barat Provinsi Lampung
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Tunjangan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana di Kabupaten Pesisir Barat Provinsi Lampung
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan budaya kerja dan tunjangan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana di Kabupaten Pesisir Barat Provinsi Lampung

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan serta bukti empiris mengenai budaya kerja dan tunjangan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi oleh manajemen organisasi dalam usaha menciptakan budaya kerja dan tunjangan tambahan penghasilan guna meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan informasi bagi peneliti selanjutnya yang membahas topik berkaitan dengan budaya kerja, tunjangan tambahan penghasilan dan kinerja pegawai.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I. Pendahuluan

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II. Landasan Teori

Pada bab ini menjelaskan landasan teori yang berisikan tentang masalah yang diteliti.

BAB III. Metode Penelitian

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian.

BAB IV. Hasil Dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai hasil penelitian.

BAB V. Kesimpulan Dan Saran

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian.

Daftar Pustaka

Lampiran