

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kepemimpinan di sebuah organisasi menjadi sangatlah penting karena tanpa kepemimpinan sekumpulan orang – orang di dalam organisasi akan bergerak tanpa tujuan, organisasi akan menjadi tak terkendali, tidak bisa dipungkiri kepemimpinan adalah sosok yang birokrasi yang menyumbang ide serta petunjuk kepada para pekerja yang di suatu organisasi, kepemimpinan menjadi fundamental karena para pekerja di dalam organisasi membutuhkan orang – orang untuk bergerak dan menemukan tujuan dalam setiap tugas yang dikerjakan oleh mereka. Kepemimpinan adalah bentuk dari tujuan yang organisasi yang sebenarnya akan diraih, kepemimpinan memberikan ide, gagasan serta tujuan dan tanggung jawab kepada pekerja yang akhir nya menumbuhkan keseimbangan pada organisasi serta membuat para pekerja menemukan tanggung jawab mereka masing – masing di dalam organisasi.

Seorang pemimpin akan meberikan dampak positif kepada organisasi, pekerja serta kinerja pekerja yang akan berdampak pada tujuan yang ingin dicapai organisasi jika memiliki kepemimpinan yang baik, gaya dari kepemimpinan menjadi fundamental dalam kenyamanan serta kinerja karyawan, jika gaya kepemimpinan yang kurang baik akan menimbulkan keretakan hubungan, ketidaknyamanan karyawan serta menimbulkan kinerja karya yang inkosisten atau bisa menjadi lebih buruk setiap waktu. Semua kegiatan kerja pada setiap

karyawan di dalam organisasi selalu ter-arah oleh keinginan pemimpin yang ingin meraih tujuan pada organisasi, kepemimpinan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta memberika tanggung jawab kepada karyawan sesuai standar kualitas yang mereka pahami dan miliki, hal ini tentu tidak akan menjadi beban yang mustahil atau menyulitkan mereka lagi dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka karena memang kerja yang diberikan telah sesuai dengan standar kualitas mereka.

Selain kepemimpinan yang meberikan para pekerja tujuan serta paham dengan tanggung jawab mereka masing – masing ada juga kompensasi yaitu timbal balik dari apa yang mereka kerjakan serta balas jasa organisasi yang membuat karyawan memiliki keinginan untuk bekerja atau mungkin dengan adanya kompensasi di luar gaji akan membuat mereka menjadi ada motivasi lebih untuk menciptakan kinerja yang lebih baik, semakin tinggi kompensasi yang diberikan akan membuat kienrja karyawan semakin tinggi dan optimal baik kualitas maupun kuantitas, kompensasi menjadi sangat fundamental terhadap motivasi kinerja karyawan serta kenyamanan karyawan di dalam organisasi. Pemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses kompleks dimana seorang karakter pemimpin mempengaruhi kelompoknya agar dapat melaksanakan dan memenuhi tujuan, sasaran, dan tugas atau Objektif - objektif yang sesuai dengannya.

Menjadikan organisasi lebih matang dan fokus. Kepemimpinan ini menjalankan proses tersebut dengan menerapkan lima prinsip perbaikan diri: kepercayaan, integritas, etika, kesabaran, pengertian, dan aktualisasi diri. Pemimpinan disebut juga sebagai pengikat yang mengikat seseorang dengan

dirinya sendiri, menghalangi orang lain untuk bekerja sama dalam upaya kooperatif untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan mencapai tujuan kerja guna mendapatkan hasil yang diinginkan. Kepemimpinan adalah strategi umum untuk mengalokasikan sumber daya dan keadaan pada waktu tertentu.

Menurut Zebua (2021) fenomena kepemimpinan di perusahaan khususnya di Indonesia merupakan isu yang menarik untuk dikaji dan diulas. Kepemimpinan merupakan hal utama dan kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Fenomena yang sering terjadi pada suatu perusahaan adalah pengasingan hubungan antara pimpinan dan karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi buruk.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan diantara dipengaruhi oleh kepemimpinan, kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara 2 pemimpin, pengikut dan situasi. Menurut Syahril (2019) Kepemimpinan adalah topik pembahasan yang sangat klasik, tetapi tetap sangat menarik untuk dikaji karena dapat menentukan keberlangsungan suatu organisasi atau perusahaan. Akuntabilitas merupakan inti dari kepemimpinan. Masalah - masalah kepemimpinan sangat baik untuk diteliti karena tidak ada hentinya untuk diperdebatkan sepanjang peradaban manusia Menurut Hasibuan (2019:198) kompensasi merujuk pada semua bentuk penghasilan yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang, barang, atau manfaat lainnya sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. IPembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu

menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Akbar, Mada Faisal, et al. (2021) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Sedangkan Sutrisno (2017) “kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM)”.

Dalam sebuah organisasi, karyawan mempunyai kinerja yang berbeda-beda. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Kasmir (2019:189–93) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Menurut Madyarti (2021) pencapaian kinerja karyawan yang maksimal memerlukan kepemimpinan yang baik dari atasan yang merupakan salah satu faktor yang dapat, membimbing, mengarahkan dan memotivasi karyawan agar lebih berprestasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin dapat mempengaruhi moral,kepuasankkerja, keamanan, kualitaskehidupan kerja dan terutama tingkat pencapaiannsuatu organisasi Adapun infotmasi tentang Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) perwakilan sumatera selatan adalah sebuah lembaga negara pemerintahan Indonesia yang mengawasi pengelolaan keuangan serta amanat terhadap keuangan negara seperti yang tercatat di UUD 1945. Maka dari itu BPK memiliki tugas untuk meyakinkan bahwa proses pengerjaan keuangan negara

bekerja dengan baik dan maksimal sehingga dapat mewujudkan masyarakat yang adil, sejahtera dan makmur.

Maka dari itu penulis telah mengobservasi hasil rekap di BPK sumsel, berikut hasil rekap yang ditemukan dan menjadi masalah.

**Tabel 1.1**

**Rekap Indikator Kerja Utama Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2020 - 2022**

No	Indikator Kinerja	2020		2021		2022	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Pemenuhan pengendalian dan perolehan keyakinan mutu pemeriksa	100%	88,89%	100%	92,63%	100%	87,3%
2	Presesntase tidak lanjut rekomendasi hasil pemeriksaan	75%	70,79%	75%	84%	75%	87,61%
3	Indeks implementasi nilai dasar BPK	5,00	4,41	5,00	4,45	5,00	4,66
4	Tingkat pemanfaatan teknologi dan Informasi	95%	98,90%	96%	98,90%	97%	94,32%

*Sumber: Laporan kinerja BPK Provinsi Sumatera Selatan tahun 2020 – 2022*

Pada tabel 1.1 hasil rekap dapat dilihat bahwa indikator kerja utama Badan Pemeriksa Keuangan Sumatera Selatan dari Tahun 2020 – 2022 masih ada yang belum terealisasi, pada tiga tahun ini masih ada target yang belum bisa dicapai juga pada tahun 2021 dan 2022 adalah masalah paling besar terhadap gagalnya mencapai target. Adapun masalah yang terjadi di BPK yaitu adanya masalah kepemimpinan,

yang setelah melakukan wawancara terhadap pegawai dan pengembangan sumber daya manusia di BPK, adanya masalah kepemimpinan yaitu kurang maksimalnya dalam instruksi dan perhatian terhadap pegawai serta dalam melakukan tindakan untuk menciptakan kenyamanan pegawai seperti tidak maksimal dalam memberikan instruksi dan perencanaan untuk mendapatkan tenaga kerja baru sebanyak 165 yang akhirnya tidak dapat dicapai sehingga beban kerja diberikan pada pegawai yang tersedia. Adapun data unit pegawai BPK saat ini adalah :

**Tabel 1.2**

**Peta Jabatan BPK Provinsi Sumatera Selatan pada Tahun 2022 - 2023**

No	Jabatan	Kebutuhan (orang)	Tersedia (orang)	Kelebihan (kekurangan)	%
1	Pemeriksa ahli utama	4	0	(4)	(100,00)
2	Pemeriksa ahli madya	12	6	(6)	(50,00)
3	Pemeriksa ahli muda	37	49	12	32,43
4	Pemeriksa ahli pertama	112	43	(69)	(61,61)
5	Penunjang pendukung	0	4	4	-
		165	102	(63)	(38%)

Selain kepemimpinan belum maksimal mendapatkan sumber daya manusia ada juga masalah kompensasi yang terjadi karena dampak Covid-19 yaitu pada tahun 2021 yang mana belum maksimal dalam pemberian tunjangan ke 13 serta adanya persyaratan khusus seperti kewajiban penyelesaian pemutakhiran sebagai syarat pembayaran tunjangan pada saat ini.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis menemukan fenomena di BPK Perwakilan Sumatera Selatan yang mana penemuan masalah yang terjadi antara lain kepemimpinan di BPK Sumatera Selatan belum maksimal sepenuhnya dalam memberikan kenyamanan terhadap pegawainya dikarenakan adanya kebijakan pemberian beban kerja karena belum bisa tercapai dengan maksimal dalam perekrutan pegawai baru dan akhirnya pegawai pada masing – masing unit mendapatkan beban kerja, serta tidak terjalin secara maksimal komunikasi yang baik antara pegawai dan kepemimpinan sehingga beberapa pegawai belum paham dengan maksimal tentang visi misi organisasi, terjadinya masalah kompensasi karena covid-19 serta di BPK memiliki masalah kompensasi lainnya yaitu adanya persyaratan khusus seperti kewajiban penyelesaian pemutakhiran data pegawai sebagai salah satu syarat pembayaran tunjangan kinerja, proses revisi anggaran yang menyebabkan terlambatnya pembayaran tunjangan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas masalah pada latar belakang sebelumnya, didapat rumusan masalah penelitian yaitu Adanya ketidaksempurnaan dalam kepemimpinan di BPK Sumsel dan kurangnya komunikasi kepada pegawai serta adanya masalah kompensasi di BPK Perwakilan Sumatera Selatan. Maka pada

penelitian ini dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap fenomena – fenomena mengenai masalah yang disebut sebagai variabel independen yaitu kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Sumatera Selatan. Berdasarkan latar belakang di atas, mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Sumatera Selatan”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan kesenjangan masalah pada hasil penelitian yang telah penulis uraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Sumatra Selatan?
- 2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Sumatra Selatan?
- 3) Apakah kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Sumatra Selatan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk dapat mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Sumatera Selatan.
- 2) Untuk dapat mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Sumatera Selatan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesadaran terhadap setiap pemangku kepentingan perusahaan atau organisasi tentang pengaruh dari kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, terkhusus untuk para pelaku yang terlibat dalam penelitian ini antara lain, para pemimpin serta kebijakan HRD dalam menempatkan pembagian kompensasi.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada manajemen BPK sumsel dalam intropeksi kepemimpinan disana serta cara untuk memberikan kompensasi yang tepat dan benar.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan bermaksud untuk memberi informasi secara rinci mengenai pembahasan yang terdapat pada tiap bab. Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari beberapa bagian, yaitu

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bagian awal yang menerangkan Latar Belakang. Identitas dan Rumusan Masalah, Maksud dan Tujuan Penelitian. Kegunaan Penelitian, Batasan Masalah, Lokasi dan Waktu Penelitian, Sistematika, Penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini merupakan bagian awal yang menerangkan Latar Belakang. Identitas dan Rumusan Masalah, Maksud dan Tujuan Penelitian. Kegunaan Penelitian, Menyimpulkan Masalah, menginformasikan Lokasi penelitian, Sistematika Penulisan.

### **BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi uraian singkat mengenai Objek Penelitian meliputi sejarah singkat berdirinya lokasi penelitian, Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas. Bab ini membahas juga tentang Metode Penelitian, Analisis Sistem yang berjalan dan Evaluasi Sistem yang sedang berjalan.

### **BAB IV**

Bab ini menentukan hasil dari data yang telah diolah serta membahas hasil penelitian pada judul variabel

## **BAB V**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran oleh peneliti tentang hasil penelitian yang didapatkan pada Objek penelitian serta saran yang dipahami peneliti sebagai saran untuk objek penelitian yaitu Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Sumatera Selatan



