

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di dalam kondisi masyarakat sekarang yang sering kita temukan ada beberapa masalah yang disebabkan pada sebuah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan baik karena rendahnya kemampuan bersaing dan beradaptasi dengan kemampuan teknologi saat ini maupun rendahnya kinerja sumber daya manusia itu sendiri dalam Organisasi Perangkat Daerah (OPD) tersebut.

Sumber daya manusia di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) pemerintahan memegang peranan sangat penting dalam suatu pemerintahan. Sumber daya manusia juga sebagai penggerak dalam menjalankan tugas – tugas pada suatu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) pemerintahan. Dalam suatu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) juga harus diperlukan adanya produktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hal ini pastinya Organisasi Perangkat Daerah (OPD) akan mencari Sumber daya manusia yang tepat sehingga setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) ingin memiliki sumber daya manusia yang profesional, loyal, berdedikasi tinggi dan terjamin kesejahteraannya, menyadari bahwa sumber daya manusia adalah *asset* yang sangat penting, yang menggerakkan seluruh roda organisasi, maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi. Oleh karena itu organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk

mengembangkan pegawai agar dapat mendorong kemajuan organisasinya dalam rangka bersama - sama mencapai tujuan organisasi (Kadek,2017).

Bagian Protokol dan Tata Usaha Pimpinan Setda Kabupaten Lumajang merupakan sebuah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) pemerintah yang mewilayahi Kabupaten Lumajang yang dimana sebagai pusat pemerintahan Kabupaten Lumajang yang didalamnya berisikan kantor Bupati, Sekretariat Daerah kabupaten Lumajang serta jajarannya.

Bagian Protokol dan Tata Usaha Pimpinan Setda Kabupaten Lumajang mempunyai tugas memberikan pelayanan secara langsung berkaitan dengan kegiatan pimpinan agar pimpinan mendapatkan kemudahan dalam melaksanakan kegiatan dan melaksanakan surat menyurat dari berbagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Lumajang. Dalam dunia kerja terdapat fenomena yang menunjang kinerja pegawai non-ASN dengan faktor – faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Hasibuan (2013)) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut Simamora (2004) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja pegawai yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas – tugas dengan cara yang handal. Kinerja yang baik dari pegawai non-ASN sudah seharusnya mendapatkan penghargaan yang diberikan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) terhadap pegawai non-ASN yang mempunyai produktivitas dan

loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya. Namun ada halnya penghargaan tersebut dianggap kurang adil dan tidak setingkat dengan apa yang dikerjakan.

Hal ini akan menimbulkan kecemburuan antara pegawai non-ASN diantaranya adalah dengan memberikan fasilitas yang pantas diberikan sesuai dengan kemampuan dan hasil yang diberikan pegawai non-ASN tersebut kepada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) nya. Fasilitas yang dimaksudkan adalah pemberian gaji dan insentif yang sesuai dengan pekerjaannya. Bahwa untuk mencapai organisasi yang baik dan berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi harus memiliki kinerja pegawai non-ASN yang baik.

Berikut ini terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai non-ASN antara lain kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi pegawai non-ASN agar produktifitas kerja semakin meningkat. Pemberian kompensasi ini merupakan fungsi Manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan pemberian penghargaan sebagai tukar dalam hal melaksanakan tugas didalam Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

Kompensasi sangat penting bagi pegawai non-ASN karna besarnya kompensasi merupakan tolak ukur nilai pekerjaan itu sendiri. Pemberian kompensasi ini merupakan hal yang sangat penting bagi memajukan suatu Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Pegawai non-ASN memberikan suatu prestasi kerja yang baik pada suatu Organisasi Perangkat Daerah (OPD), sedangkan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) memberikan kompensasi yang sesuai dengan prestasi kerja yang telah di berikan pada pegawai non-ASN kepada Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

Menurut Hasibuan, (2002:54) dalam Rahayu, Widnyana *et al.* (2022) kompensasi merupakan semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan. Pemberian kompensasi dapat berbentuk finansial langsung dan tidak langsung maupun non-finansial, kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang di peroleh pegawai non-ASN yaitu gaji dan lembur. Kompensasi finansial tidak langsung yaitu BPJS ketenagakerjaan dan BPJS kesehatan agar pegawai non-ASN Bagian Protokol dan Tata Usaha Pimpinan Setda Kabupaten Lumajang mendapatkan fasilitas dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

Fenomena Kompensasi yang terjadi pada Bagian Protokol dan Tata Usaha Pimpinan Setda Kabupaten Lumajang terkait pegawai non-ASN dengan upah pokok yang diberikan setiap satu bulan sekali sesuai dengan ketentuan pembayaran kinerja pegawai non-ASN. Pegawai non-ASN juga mendapatkan tunjangan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan peraturan tersebut tercantum dalam Surat Perjanjian Kontrak.

Dalam hal ini keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas sumber daya manusia dalam bekerja secara tidak langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi. Dari fenomena tersebut akan mengakibatkan kinerja pegawai non-ASN pada Bagian Protokol dan Tata Usaha Pimpinan Setda Kabupaten Lumajang meningkat.

Seperti halnya penelitian yang telah dilakukan oleh Nainggolan (2018) “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT EX Batam Indonesia” bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan menurut Wati and Parmita (2022) “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai studi pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tengah” mengatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain kompensasi, Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai non-ASN. Lingkungan kerja merupakan tempat pegawai beraktivitas sehari - hari, dan segala sesuatu fisik atau non-fisik yang berada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya Kresmawan, Kawiana *et al.* (2021). Lingkungan kerja yang baik dan dapat memberikan kenyamanan tentunya akan meningkatkan semangat kinerja pegawai non-ASN dan berdampak pada peningkatan kinerja semakin membaik. Karna itu sangat penting menjaga lingkungan kerja tetap stabil dan kondusif.

Lingkungan kerja pada suatu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, karena lingkungan kerja ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada didalamnya. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang diberikan.

Kondisi lingkungan yang kondusif akan mempengaruhi pegawai lebih fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas - tugas yang diberikan jika ruangan lingkungan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara tidak memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja Sutoyo (2016).

Di lingkungan kerja yang terjadi pada Bagian Protokol dan Tata Usaha Pimpinan Setda Kabupaten Lumajang masih terdapat penerangan masih kurang sehingga pegawai non-ASN harus menyalakan lampu agar pencahayaan cukup. Untuk ruangan kepala bagian jadi satu dengan staf karena ruangan sebelumnya dibuat ruangan lain. Untuk ruangan administrasi lebih diperkecil karena dibuat ruangan lain. Untuk penataan meja sudah diatur dengan semaksimal mungkin walaupun dengan luas kantor telah diperkecil. Dari fenomena tersebut akan mengakibatkan kinerja pegawai non-ASN di lingkungan kantor Bagian Protokol dan Tata Usaha Pimpinan Setda Kabupaten Lumajang menurun.

Seperti halnya penelitian yang telah dilakukan oleh Wati and Parmita (2022) “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai studi pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tengah” lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Lukito and Alriani (2019) “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang” bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai non-ASN. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu.

Beban kerja yang diberikan merupakan tanggung jawab yang diberikan atasan dan harus diselesaikan tepat waktu yang ditentukan demi tercapainya tujuan. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja pegawai non-ASN yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah pegawai non-ASN, atau beban kerja yang terlalu rendah dapat diakibatkan oleh jumlah pegawai non-ASN yang terlalu banyak.

Beban kerja yang dirasakan oleh pegawai non-ASN apabila pekerjaan sampai lembur hingga malam hari berakibat bangun kesiangan dan tidak melaksanakan absen dan apel pagi. Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata - rata dari pekerjaan dalam jangka waktu tertentu Lukiyana dan Firdaus (2017). Hal ini apabila Organisasi Perangkat Daerah (OPD) untuk memberikan posisi yang tepat pada pegawai non-ASN bisa melihat beban kerja apakah sesuai dengan kemampuan pegawai non-ASN. Hal tersebut dimaksudkan agar kinerja pegawai non-ASN dapat meningkat dan bisa tercapai tujuan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) secara efektif dan efisien.

Fenomena Beban Kerja yang terjadi pada Bagian Protokol dan Tata Usaha Pimpinan Setda Kabupaten Lumajang yaitu efek pegawai non-ASN yang bekerja di lapangan dengan tekanan dan tuntutan yang begitu tinggi menyebabkan

kelelahan secara fisik maupun mental serta reaksi - reaksi emosional yang dapat berupa sakit kepala, gangguan pencernaan. Untuk beban kerja di dalam kantor yang sedikit akan menimbulkan kebosanan dan monoton. Dari fenomena tersebut akan mengakibatkan kinerja pegawai non-ASN pada kantor Bagian Protokol dan Tata Usaha Pimpinan Setda Kabupaten Lumajang menurun.

Seperti halnya penelitian yang telah dilakukan oleh Rolos, Sambul *et al.* (2018) “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado” bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Mawarni (2018) “Pengaruh Sikap dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam hal diatas ini bahwa dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai non-ASN pada Bagian Protokol dan Tata Usaha Pimpinan Setda Kabupaten Lumajang ada juga pemberian apresiasi dari kepala bagian kepada pegawai non-ASN yang melaksanakan tugas dengan baik, serta fasilitas yang di berikan kantor kepada pegawai non-ASN Bagian Protokol dan Tata Usaha Pimpinan Setda Kabupaten Lumajang agar melakukan pekerjaan dengan lancar dan nyaman cukup lengkap berupa kendaraan, komputer, hingga tempat istirahat sebagaimana pegawai non-ASN yang bertugas di lapangan.

Penelitian yang diatas ini dilakukan karena terdapat *research gap* dari penelitian sebelumnya antara kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai non-ASN, oleh karena itu diperlukan adanya penelitian

lebih lanjut. Berdasarkan fenomena latar belakang diatas, penelitian ini berfokus pada kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai non-ASN. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non-ASN Pada Bagian Protokol Dan Tara Usaha Pimpinan Setda Kabupaten Lumajang”.

1.2. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus dan tidak menyimpang, maka terdapat batasan masalah dalam penelitian ini diantaranya yaitu :

- a. Penelitian ini dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Penelitian ini lebih fokus pada variabel yang diteliti adalah tentang kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.
- c. Dan responden adalah pegawai non-ASN pada Bagian Protokol dan Tata Usaha Pimpinan Setda Kabupaten Lumajang.
- d. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2023.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai non-ASN pada Bagian Protokol dan Tata Usaha Pimpinan Setda Kabupaten Lumajang ?

- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai non-ASN pada Bagian Protokol dan Tata Usaha Pimpinan Setda Kabupaten Lumajang ?
- c. Apakah beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai non-ASN pada Bagian Protokol dan Tata Usaha Pimpinan Setda Kabupaten Lumajang ?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui hanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai non-ASN pada Bagian Protokol dan Tata Usaha Pimpinan Setda Kabupaten Lumajang.
- b. Untuk mengetahui hanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non-ASN pada Bagian Protokol dan Tata Usaha Pimpinan Setda Kabupaten Lumajang.
- c. Untuk mengetahui hanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai non-ASN pada Bagian Protokol dan Tata Usaha Pimpinan Setda Kabupaten Lumajang.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara ilmiah maupun secara praktis baik bagi peneliti, instansi pendidikan dan pihak - pihak lainnya yang kiranya berkepentingan.

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk menambah wawasan penelitian pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memotivasi penelitian yang lain untuk mengadakan penelitian dengan variabel penelitian yang sama.

