BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi dinas pemerintahan karena mereka berperan sebagai penggerak utama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi. SDM juga menjalankan organisasi agar berfungsi secara efektif dan efisien (Ningsih, 2023).

SDM dapat dianggap sebagai aset besar yang tak ternilai harganya bagi sebuah organisasi. SDM yang berkualitas dapat mendorong kreativitas dan inovasi, yang akan membuat organisasi terus berkembang. SDM juga dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan publik, karena pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Keberhasilan suatu instansi tidak lepas dari kinerja pegawai (Lingga, 2022).

Menurut (Drajat et al., 2022) kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi pemerintahan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Sedangkan menurut (Eka & Oktaviansyah, 2022) kinerja pegawai merupakan gambaran prestasi yang telah dicapai oleh organisasi atau instansi pemerintahan dalam operasionalnya. Kinerja adalah merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor internal yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja dan latar belakang budaya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, sistem upah dan lingkungan sosial (Suhartini, 2021).

Tentunya untuk meningkatkan kinerja tersebut ada tiga hal yang dapat mempengaruhi pegawai agar memiliki motivasi dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya (Sutrisno et al., 2019), yang pertama yaitu kompensasi atau gaji yang diberikan kepada karyawan, yang kedua *work life balance* atau keseimbangan antara kegiatan kehidupan pribadi dengan kegiatan di dunia pekerjaan, yang ketiga yaitu lingkungan kerja atau keadaan lokasi kerja berupa tempat yang nyaman.

Menurut (Widiyanto, 2021) kompensasi merupakan suatu yang karyawan dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi adalah imbalan yang diperoleh karyawan sebagai balas jasa dari suatu organisasi atau perusahaan. Kompensasi dapat berwujud fisik maupun non fisik. Kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan motivasi serta keinginan untuk tetap memilih pekerjaan itu atau mencari pekerjaan lain.

Sedangkan menurut (Prasetyo, 2024) Kompensasi merupakan imbalan atau penghargaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi dan kinerjanya. Kompensasi dapat berupa

gaji pokok, tunjangan, bonus, insentif, dan manfaat lain seperti asuransi atau pensiun. Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan, serta untuk mempertahankan dan menarik talenta terbaik dalam organisasi.

Berdasarkan definisi diatas maka dapat diketahui pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif. Setiap karyawan atau individu yang bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi. Kompensasi diharapkan mampu memotivasi karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik yang juga harus didukung dengan *work life balance* atau keseimbangan antara kegiatan kehidupan pribadi dengan kegiatan di dunia pekerjaan.

Menurut (Rifa'i, 2023) *Work Life Balance* merupakan keseimbangan kerja dan kehidupan dimana kinerja seorang pegawai diukur sejauh mana perannya dalam kehidupan dan pekerjaan. *Work Life Balance* sebagai keselarasan keadaan seorang pekerja yang mampu menyelesaikan dan membagi waktu antara dunia kerja dengan kehidupan pribadi dan keluarga.

Sedangkan menurut (Pebiyanti & Winarno, 2021) *Work Life Balance* memiliki makna kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan dan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Dalam kata lain, *Work-life Balance* adalah keseimbangan waktu dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Berdasarkan definisi di atas dapat di ketahui bahwa *Work Life Balance* merupakan elemen penting dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang

memengaruhi performa pegawai ketika bekerja. Semakin baik keseimbangan kehidupan kerja di instansi pemerintahan tertentu, mengarah pada peningkatan kerja pegawai (Rahma et al., 2022).

Selain *Work Life Balance*, cara untuk mencapai kinerja pegawai yang baik salah satunya dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi seluruh pegawainya. Lingkungan kerja harus diperhatikan oleh instansi pemerintahan karena lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang menentukan kesuksesan bagi instansi pemerintahan dan dapat menjadi faktor kenaikan kinerja pegawai.

Menurut (Aliya & Saragih, 2020) Lingkungan kerja ialah suasana kondisi yang ada di tempat kerja yang dapat berbentuk ruang kerja dan tata letak, sarana dan prasarana, dan hubungan kerja dengan rekan kerjanya. Apabila lingkungan kerja dapat menciptakan suasana yang santai, akan tercipta kinerja yang baik dan meningkatkan efisiensi pekerjaan seseorang.

Sedangkan menurut (Hidayah, 2021) Lingkungan kerja merupakan keadaan yang berada di lokasi kerja yang berupa tempat kerja dan penataan ruang, alat serta fasilitas, juga sikap pegawai kepada sesama rekan kerja. Lingkungan kerja adalah aspek penting bagi menciptakan kinerja pegawai sebab jadi tempat bagi pegawai menghabiskan waktunya untuk bertugas terlebih istirahat sejenak dari kegiatannya.

Berdasarkan definisi di atas dapat di ketahui bahwa lingkungan kerja berakibat positif kepada kinerja pegawai, keadaan ini membuktikan jika kian tinggi tingkat kenyamanan lingkungan kerja akan menambah tingkat kinerja

pegawai. Lingkungan kerja yang terjaga serta aman berakibat kepada produktivitas pegawai serta bila lingkungan kerja mendukung sehingga akan bisa bertugas dengan ideal (Mujahidin et al., 2023).

Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi merupakan instansi pemerintahan yang merumuskan kebijakan teknis dibidang pemberdayaan masyarakat, perempuan dan perlindungan anak. Berdasarkan hasil wawancara kepada Ibu Dataty selaku pegawai honorer, didapatkan informasi bahwa pegawai tetap dan pegawai honorer memiliki jam kerja yang sama yaitu senin sampai hari kamis yaitu pukul 07.15 sampai dengan pukul 4.15, khusus hari Jumat yaitu pukul 07.15 sampai dengan pukul 11. Akan tetapi pegawai tetap mendapatkan gaji rata-rata kisaran 4.000.000 dan mendapatkan tunjangan. Namun untuk pegawai honorer mendapatkan gaji rata-rata 1.500.000 dan tidak mendapatkan tunjangan.

Beban kerja yang tinggi yang harus diselesaikan oleh pegawai honorer seperti mengurus tanaman, membersihkan fasilitas ruangan dan membuat minuman dan sebagainya membuat mereka lengah untuk memberikan waktu untuk dirinya sendiri dan keluarga sehingga menjadi tidak seimbang antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Tak jarang pegawai honorer Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi mempunyai kehidupan yang kurang sehat dan *introvert* karena menjalankan kesibukan rutinitas kerja hari.

Hal ini juga berdampak pada hubungan renggang sesama pegawai honorer karena kurangnya interaksi yang diakibatkan kelelahan tubuh dan mental. Selain

itu keadaan lingkungan kerja yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi ini belum maksimal dalam mendukung pegawai honorer bekerja dengan nyaman.

Selain itu Fenomena yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi berdasarkan observasi peneliti, menyoroti ketidakseimbangan antara waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan dan waktu yang dialokasikan untuk kehidupan pribadi. Pegawai honorer sering bekerja lembur di hari libur, mengidentifikasi bahwa mereka kesulitan mencapai keseimbangan yang sehat antara tanggung jawab pekerjaan dan waktu untuk diri sendiri, keluarga dan kegiatan rekreasi.

Fenomena lingkungan kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi yang kurang nyaman dikarenakan Kantor tempat bekerja yang menempatkan semua pegawai honorer dalam satu ruangan yang sama tanpa adanya pembatas antar pegawai honorer, hal ini berakibat tidak terjaga nya privasi masing-masing pegawai honorer. Selain itu seringkali pegawai honorer diberikan pekerjaan di luar *job desk* seperti mengurus tanaman, membersihkan fasilitas ruangan dan sebagainya hal ini menambah ketidaknyamanan pegawai honorer saat bekerja yang diakibatkan kelelahan tubuh dan mental.

Fenomena lainnya yang peneliti temukan yaitu banyak pegawai honorer menerima gaji yang lebih rendah dibandingkan dengan pegawai honorer tetap, bahkan sering kali di bawah upah minimum regional (UMR). Hal ini membuat pegawai honorer merasa kurang dihargai dan sulit memenuhi kebutuhan hidup.

Pegawai honorer biasanya tidak menerima tunjangan seperti asuransi kesehatan, dana pensiun, tunjangan hari raya, atau fasilitas lain yang diterima pegawai honorer tetap. Hal ini menimbulkan rasa ketidakadilan dan mengurangi kesejahteraan jangka panjang. Pegawai honorer jarang menerima bonus atau insentif kinerja, meskipun kinerjanya baik. Hal ini dapat mengurangi motivasi mereka untuk bekerja lebih baik atau berkontribusi lebih banyak pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi.

Adapun akibat dari permasalahan yang ada yaitu kinerja pegawai honorer menjadi menurun, beberapa pegawai honorer jarang masuk kerja, ada yang izin bahkan sakit karena beban kerja yang berat serta mental nya tidak baik, selain itu pekerjaan yang dilakukan menjadi lambat karena konsentrasi kerja terganggu oleh lingkungan kerja tidak mendukung. Adapun akibat permasalahan tersebut dapat dilihat pada rekapitulasi dari 56 pegawai honorer khususnya absensi tiga bulan terakhir pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Pegawai honorer 2024

Tahun	Sakit	Izin	Alpa	Hadir	Tidak Hadir
Juli	5	9	1	41	15
Agustus	7	12	0	37	19
September	10	14	2	30	26

Data olahan : Absensi 3 Bulan Terakhir DPMPPA Kota Jambi

Pada tabel 1.1 diketahui nominal tidak hadir yang terus meningkat dari bulan ke bulan, namun penyebab meningkatnya ketidakhadiran pegawai honorer belum dapat diketahui secara pasti. Maka dari itu peneliti melakukan pra-survey guna mendalami permasalahan yang muncul di DPMPPA Kota Jambi tersebut.

Pra-survey terkait kompensasi yang diukur melalui pendapatan yang diterima pegawai honorer (Firman, 2023).

Tabel 1.2 Hasil Pra-Survey Kompensasi

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya menerima kompensasi yang cukup untuk memenuhi kebutuhan primer dan sekunder saya	3	7
2	Kompensasi yang saya terima telah sesuai dengan beban pekerjaan yang saya terima dari instansi	0	10

Data olahan : 10 Responden pegawai honorer DPMPPA Kota Jambi

Dari hasil pra-survey kompensasi, ditemukan ketidaksesuaian antara kompensasi dan beban pekerjaan pada beberapa pegawai honorer DPMPPA Kota Jambi. Dengan kata lain, gaji yang diterima belum mencukupi kebutuhan hidup sementara pekerjaan yang dilakukan cukup banyak. Dapat dilihat pada tabel 1.2 ada 3 pegawai honorer yang menerima kompensasi yang cukup untuk memenuhi kebutuhan primer dan sekundernya serta 0 pegawai honorer yang menerima kompensasi sesuai dengan beban pekerjaan yang saya terima dari instansi.

Selain itu peneliti juga melakukan pra-survey guna mendalami permasalahan yang muncul di DPMPPA Kota Jambi tersebut. Pra-survey terkait keseimbangan kehidupan kerja yang diukur melalui keseimbangan waktu dan keterlibatan (Carter et al., 2017).

Tabel 1.3 Hasil Pra-Survey *Work Life Balance*

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya banyak memiliki waktu luang untuk berkumpul bersama keluarga setiap harinya sepulang kerja.	4	6
2	Setelah kerja saya memiliki waktu luang untuk menghibur diri saya dengan menonton TV, mendengarkan musik, bermain game dan sebagainya.	2	8

Data olahan : 10 Responden pegawai honorer DPMPPA Kota Jambi

Dari hasil pra-survey *Work Life Balance*, ditemukan ketidak keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja pada beberapa pegawai honorer DPMPPA Kota Jambi. Dengan kata lain, belum mampunya mereka mencapai keseimbangan kehidupan kerja *Work Life Balance*. Dapat dilihat pada tabel 1.2 ada 4 pegawai honorer yang memiliki waktu luang untuk berkumpul bersama keluarga setiap harinya sepulang kerja dan 2 pegawai honorer memiliki waktu luang untuk menghibur diri dengan menonton TV, mendengarkan musik, bermain game dan sebagainya.

Dalam konteks pemenuhan berbagai tugas pekerjaan, lingkungan kerja juga mempengaruhi seseorang pegawai honorer agar dapat mencapai kinerja yang terbaik untuk meningkatkan produktifitas perusahaan. Oleh karena itu perlu dilakukan pra-survey terkait lingkungan kerja di perusahaan untuk mengidentifikasi potensi masalah yang mungkin muncul (Tarwaka, 2017).

Tabel 1.4 Hasil Pra-Survey Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya merasa nyaman dengan ruangan saat ini, dimana semua pegawai honorer berkerja pada satu ruangan yang sama	3	7
2	Saya merasa puas dengan kondisi ruangan kerja tanpa memiliki sekat pembatas atau privasi antar pegawai honorer	0	10

Data olahan : 10 Responden pegawai honorer DPMPPA Kota Jambi

Dari hasil pra-survey lingkungan kerja, diketahui terdapat permasalahan terkait lingkungan kerja khususnya ruangan dan privasi antar pegawai honorer. Hal ini diidentifikasi dengan adanya 7 pegawai honorer yang merasa tidak nyaman dengan ruangan saat ini, dimana semua pegawai honorer berkerja pada satu ruangan yang sama. Serta terdapat 10 pegawai honorer merasa tidak puas karena dengan kondisi ruangan kerja tanpa memiliki sekat pembatas atau privasi

antar pegawai honorer. Ini berarti terdapat masalah pada lingkungan kerja yang dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja pegawai honorer.

Di sisi lain ketika seseorang dihadapkan dengan tidak keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja yang tidak nyaman, fenomena menurunnya kinerja pegawai honorer menjadi kenyataan yang tidak dapat dihindari dan hal tersebut bisa menjadi pemicu rendahnya produktifitas perusahaan. Oleh karena itu, dilakukan pra-survey kinerja pegawai honorer terkait *Work Life Balance* dan lingkungan kerja (Rifa'i, 2023).

Tabel 1.5 Hasil Pra-Survey Kinerja Pegawai honorer

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya tidak bisa fokus dengan pekerjaan yang sedang saya lakukan	7	3
2	Terkadang saya merasa tidak mampu memenuhi pekerjaan	8	2

Data olahan : 10 Responden pegawai honorer DPMPPA Kota Jambi

Dari hasil pra-survey kinerja pegawai honorer, diketahui terdapat permasalahan terkait kinerja pegawai honorer, akibat dengan tidak keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Hal ini diidentifikasi dengan adanya 7 pegawai honorer yang tidak bisa fokus dengan pekerjaan yang sedang dilakukannya serta 8 pegawai honorer merasa tidak mampu memenuhi pekerjaan. Ini berarti terdapat masalah pada kinerja pegawai honorer.

Berdasarkan penjabaran tersebut, maka dalam meningkatkan kinerja pegawai serta mengetahui fenomena yang terjadi pada instansi pemerintahan Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi ini maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“Pengaruh Kompensasi, *Work Life Balance* dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi”.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian tugas akhir ini adalah :

1. Apakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi.
2. Apakah pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi.
3. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi.
4. Apakah pengaruh kompensasi, *Work Life Balance* dan kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi.
5. Untuk memberikan masukan kepada instansi dinas untuk meningkatkan kinerja pegawai honorer.

1.3 BATASAN MASALAH

Untuk menghindari terjadinya pembahasan di luar dari topik dan agar tidak menyimpang dari permasalahan maka penulis memberikan batasan permasalahan sebagai berikut :

1. Fokus utama penelitian ini yaitu pegawai honorer yang berjumlah 56 orang.
2. Variabel bebas yaitu kompensasi, *Work Life Balance* dan lingkungan kerja.
3. Variabel terikat yaitu kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi
4. Alat ukur (*tools*) analisis yang digunakan yaitu SPSS 22 (*Statistical Program for Social Science*)
5. Kuesioner dilakukan terhadap pegawai dengan fokus pembahasan tentang *Work Life Balance* dan kinerja pegawai.
6. Hasil penelitian hanya sebagai usulan atau masukan bagi pihak Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi.

1.4 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di analisis dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja pegawai

pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi.

3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi.
4. Untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* dan kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Akademis yaitu dapat menambah ilmu pengetahuan tentang pengaruh kompensasi, *Work Life Balance* dan kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi.
2. Bagi Instansi pemerintahan sejenisnya yaitu dapat memberikan wacana baru agar semakin berinovasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya.
3. Bagi Pimpinan Instansi pemerintahan dapat menjadi sumber informasi sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam aspek kompensasi, *Work Life Balance* dan lingkungan kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi.