

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Persaingan di era globalisasi saat ini semakin pesat dengan seiring majunya teknologi yang menuntut setiap perusahaan untuk terus melakukan yang terbaik dalam menjalankan kegiatan usahanya, sehingga perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Dunia bisnis saat ini juga dituntut menciptakan kinerja pegawai yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan memiliki tujuan dan peran yang penting dalam menghasilkan atau mempertahankan keberlangsungan hidupnya serta memperoleh kepuasan maksimal dalam suatu perusahaan baik dalam skala besar maupun kecil. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka dibutuhkan suatu produksi yang mendukung, salah satu faktor produksi yang paling penting ialah sumber daya manusianya (SDM), sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan proses pengembangan usaha yang sangat penting.

Aspek Manajemen SDM didalamnya juga membahas tentang desain dan implementasi dari fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan, yang di dalamnya bagaimana dalam evaluasi kinerja pegawai, kompensasi finansial pada kinerja pegawai, pengembangan karir untuk pegawai, pentingnya kompetensi bagi pegawai dan beban kerja yang baik, maka harus melibatkan semua unsur dalam manajemen sumber daya manusia tersebut.

Sumber daya manusia adalah memegang peranan penting dan strategis sekaligus pemegang kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang direncanakan, sehingga berhasil atau tidak berhasilnya organisasi akan sangat tergantung sampai seberapa jauh kualitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut.

Sinambela (2017) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia atau aset yang utama melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik”.

Sumber daya manusia (Pegawai) merupakan aset yang paling penting bagi perusahaan, dalam suatu perusahaan melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia. Maka Perusahaan harus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya sehingga dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas (Nisa & Wijayanti, 2021).

Fenomena yang dialami pada Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Selatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai agar dapat terwujud maka perusahaan harus menerapkan kepada pegawai dengan pemberian Kompensasi Finansial, Pengembangan Karir, Kompetensi dan Beban Kerja yang maksimal agar mempengaruhi kinerja pegawai yang baik di perusahaan.

Kinerja adalah tingkat efektivitas atau efisien seorang pegawai untuk mencapai kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang bertujuan memperbaiki hasil kerja, memberikan pengetahuan baru, dan memperbaiki hubungan antar pegawai. Kinerja pegawai yang baik sangat diharapkan oleh perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan kerja. Semakin banyak pegawai yang mempunyai nilai kinerja yang baik, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan dalam perusahaan lain.

Badriyah (2021: 44) menyatakan bahwa Kinerja merupakan sesuatu hal yang penting bagi organisasi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa instansi/organisasi pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja instansi.

Sadat et al. (2020) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja pegawai bukan saja bersumber

dari pendidikan yang formal, namun dalam cara bekerjanya disebut perusahaan. Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi pegawai operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja, pimpinan harus berusaha dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas yang dibebankan kepadanya.

Kompensasi finansial sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi finansial yang baik maka kinerja pegawai akan tetap terjaga karena para pegawai merasakan sangat dihargai oleh perusahaannya. Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas sumber daya manusia dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran perusahaan.

Menurut penelitian Fahmi et al. (2022) menyatakan bahwa berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bpdas Wampu Sei Ular. Karena nilai thitung ( $5.794$ ) > ttabel ( $2,024$ ). Dari hasil uji F data eksplorasi ini ialah signifikan, dikarenakan Fhitung  $29.006$  > Ftabel  $3,24$  yakni  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima. Pada tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$ , menampilkan bahwa dengan adanya variable Kompensasi finansial mempengaruhi kinerja. Dengan adanya kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan pegawai akan lebih giat dalam memposisikan dirinya untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya serta kinerja pegawai akan berpengaruh apabila pegawai mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan yang diinginkan.

Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Dengan pemberian kompensasi yang baik dan adil akan meningkatkan tingkat kinerja dan produktifitas kerja pegawai yang akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya, oleh karena itu setiap perusahaan harus mempunyai pedoman bagaimana menetapkan sistem kompensasi yang tepat, sehingga dengan adanya sistem reward yang benar maka diharapkan produktivitas kerja pegawai semakin meningkat. Kompensasi finansial adalah sebuah bentuk balas jasa yang

diberikan perusahaan kepada pegawai dengan bentuk uang meliputi upah, gaji, komisi, dan tunjangan-tunjangan yang lainnya.

Sinambela (2015: 218) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para pekerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasibuan (2017: 119) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kusumawardani et al. (2020) mengungkapkan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima dalam bentuk uang dan dapat diuangkan, yang terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Kompensasi finansial adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain (Maryani et al., 2020).

Fenomena yang terjadi di Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Selatan saat ini tingkat keberhasilan kinerja sudah cukup baik. Hal tersebut dikarenakan kompensasi finansial yang diberikan kepada beberapa pegawai yang sudah diterapkan dan sesuai dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan posisi serta jabatannya tetapi tidak mendapat kompensasi yang sesuai. Sehingga kinerja pegawai akan meningkat, dengan adanya pemberian kompensasi finansial kepada pegawai dapat memberikan semangat kerja yang tinggi bahkan akan mempengaruhi kinerja yang baik dan menguntungkan perusahaan itu sendiri.

Pengembangan karir sangat berpengaruh positif untuk keberlangsungan kinerja pada pegawai. Dengan adanya pengembangan karir, pegawai akan memiliki tingkat rasa percaya diri yang lebih baik, meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai, karena mendapatkan kesempatan tumbuh dan berkembang. Bagi pegawai sendiri, pengembangan

karir dapat mendorong kesiapan diri mereka untuk menggunakan kesempatan karir yang ada. Seorang pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh sudah dapat dipastikan akan memperoleh karir baik dalam pekerjaannya.

Menurut penelitian Bahri et al. (2022) menyatakan bahwa Pengembangan karir memberikan pengaruh positif dan signifikan secara bersama pada kinerja pegawai Satpol-PP Kota Probolinggo. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} 59,827 > \text{nilai } F_{tabel} 3,17$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , artinya secara bersama berkembangnya karier mempengaruhi kinerja pegawai Satpol-PP Kota Probolinggo. Pengembangan karir berpengaruh positif pada kinerja, maka sebaiknya manajemen lebih fokus dalam merencanakan karir pegawai di masa yang akan datang, serta mengelola kompensasi secara adil sehingga berdampak lebih baik pada kinerja pegawai.

Menurut Nawawi (2016: 290) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan, yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluasan wawasan yang membuka kesempatan mendapatkan posisi atau jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai pekerja.

Kosanke (2019) mengungkapkan bahwa pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dengan adanya kegiatan pengembangan karir diharapkan pegawai dapat mengetahui fungsi, peranan dan juga tanggung jawabnya dalam perusahaan tempatnya bekerja.

Pada Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Selatan sudah menerapkan pengembangan karir yang baik serta sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang diterapkan oleh pegawainya. Sehingga jika pengembangan karir yang baik dalam sebuah perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan menguntungkan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan serta pengembangan karir yang efektif dan efisien dapat memberikan motivasi kepada pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Faktor kompetensi mempengaruhi kelulusan karir seseorang,

serta adanya fakta bahwa semakin tinggi pendidikan, maka seseorang akan memiliki kinerja yang makin baik, atau dengan kata lain semakin tinggi pendidikan seseorang, maka orang tersebut akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula. Kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Menurut penelitian Pramularso (2018) menyatakan bahwa bahwa Kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh  $t_{hitung} = 2,281$ . Dengan nilai  $Sig\ 0,030 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai CV Inaura Anugerah Jakarta. Kompetensi menjadi dasar bagaimana pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat dilaksanakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam hal ini, pegawai harus terus bisa menyesuaikan diri untuk dapat memiliki kemauan sehingga memenuhi standar kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 (10) tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan individu dalam bekerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam bekerja.

Busro (2018: 26) mengungkapkan bahwa kompetensi atau kemampuan yang harus dimiliki oleh pegawai tersebut secara riil tercermin dalam kemampuan dan kemauan untuk memulai (*start up*), kemampuan untuk mengerjakan sesuatu yang baru (*creative*), kemauan dan kemampuan untuk mencari peluang (*opportunity*), kemauan dan kemampuan untuk menanggung resiko (*risk bearing*), dan kemampuan untuk mengembangkan ide dan meramu sumber daya.

Wibowo (2019: 324), mengemukakan “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Dengan demikian, kompetensi

menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian pada Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Selatan kompetensi pegawai sudah diterapkan dan sesuai dengan standarisasi perusahaan, kompetensi yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Banyaknya pegawai yang menerapkan kompetensi dengan baik dapat memaksimalkan produktifitas perusahaan serta meningkatkan pendapatan dan tujuan perusahaan.

Kinerja pegawai dengan beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada pegawai nya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja pegawai dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang pegawai miliki serta tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi- reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Dan beban kerja yang terlalalu rendah akan mengalami kebosanan dan mengakibatkan penurunan pada kinerjanya.

Menurut penelitian Ohorela (2021) Menyatakan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel dan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari nilai alfa. Diketahui bahwa nilai df dalam penelitian ini adalah 65, dengan tingkat signifikan 0,05, maka nilai t tabelnya adalah sebesar 1,668, sedangkan nilai thitung sebagaimana yang ada pada table 4.9 sebesar 11,927, ini berarti bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel ( $11,927 > 1,668$ ), begitu pula dengan nilai t signifikan sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa nilai t signifikan lebih kecil dari 0,05. Pengaruh ini memiliki arti beban kerja yang baik adalah yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi (Over capacity)

maupun beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*) akan berdampak pada inefisiensi kerja. Sehingga kinerja karyawan tersebut tidak maksimal.

Munandar (2014: 20) menyatakan bahwa Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja yang ditentukan dan normal waktu yang ditetapkan. Beban kerja dapat diartikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pegawai dengan tuntutan yang harus dihadapi pegawai (Purba & Setiyono, 2022).

Fenomena yang terjadi di Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Selatan saat ini beban kerja sudah diterapkan dan mendapatkan dampak positif bagi pegawai. Semakin tinggi beban kerja pada pegawai maka kinerjanya akan mengalami peningkatan, kinerja juga akan memuaskan jika pembebanan kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan standar, tidak terlalu tinggi dan tidak pula terlalu rendah atau sesuai dengan kemampuan pegawai.

Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Selatan merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam melaksanakan kegiatan perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup serta pengelolaan kebersihan, pengawasan dan pengendalian dampak lingkungan dan kebersihan, pengelolaan kebersihan dan limbah, peran serta masyarakat dan penataan hukum, serta prasarana dan sarana lingkungan dan kebersihan di Kota Administrasi Jakarta.

Berikut ini adalah data kinerja pegawai Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Selatan yang terdiri dari beberapa aspek penilaian dalam tahun 2019-2021 untuk target pencapaian 100%.



**Tabel 1.1.**  
**Kinerja Pegawai Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi**  
**Jakarta Selatan periode 2019-2021.**

No	Aspek Penilaian Kinerja Pegawai	Target	Tahun		
			2019	2020	2021
1.	Kuantitas Kerja	100%	85%	83%	88%
2.	Kualitas Kerja	100%	90%	85%	92%
3.	Insentif	100%	85%	90%	93%
4.	Ketelitian	100%	90%	92%	95%
5.	Kepemimpinan	100%	88%	85%	90%
<b>Rata-Rata</b>			<b>88%</b>	<b>87%</b>	<b>92%</b>

Sumber : Kepala Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Berdasarkan dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Selatan pada tahun 2019-2021 mengalami Fluktuasi. Terlihat pada tahun 2019 rata-rata pencapaian kerja sebesar 88%, tahun 2020 sebesar 87% dan tahun 2021 sebesar 92%. Oleh sebab itu, perusahaan berusaha memaksimalkan kinerja pegawai dengan baik agar tidak terjadi penurunan kinerja pegawai, sehingga bisa mencapai target yang sudah direncanakan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis tertarik untuk membahas masalah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Finansial, Pengembangan Karir, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Selatan.”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Selatan?

2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Selatan?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Selatan?
4. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Selatan?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi terhadap kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Selatan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Selatan.

### D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat baik secara teoritis, maupun praktis yang antara lain yaitu:

#### 1. Bagi Peneliti

Dapat digunakan untuk menambah wawasan dan pemahaman bagi peneliti melalui program Kompensasi Finansial, Pengembangan Karir, Kompetensi, dan Beban Kerja dalam meningkatkan Kinerja Pegawai, atas implementasi teori yang di dapat di perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia.

#### 2. Bagi Tempat Penelitian

Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan bagi perusahaan dalam upaya pentingnya Kompensasi Finansial, Pengembangan Karir, Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

### 3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian diharapkan dapat mampu memberikan kontribusi dan informasi yang baik dalam keputusan, khususnya dalam Kompensasi Finansial, Pengembangan Karir, Kompetensi dan Beban Kerja yang menjadi acuan terkait dengan topik yang sama.

