

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, hal tersebut agar dapat bersaing dengan organisasi yang lain.

Sumber Daya Manusia ialah komponen yang berarti serta berperan selaku penggerak aktivitas pada suatu perusahaan atau organisasi. Pencapaian ataupun keberhasilan suatu perusahaan senantiasa diukur dari seberapa tinggi tingkat kinerja pegawainya. Oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia yang bermutu dan berkompeten supaya bisa bersaing dengan organisasi lainnya. Dengan begitu manajemen sumber daya manusia memiliki tugas yang harus dilakukan yaitu mengatur dan mengelola sumber daya manusia yang ada diperusahaan untuk kemudian diarahkan sesuai dengan nilai, tujuan dan budaya perusahaan. Menurut Susan (2019) Sumber daya manusia dalam kaitan ini merupakan pegawai yang dimana mereka senantiasa bergerak aktif serta dominan dalam melaksanakan setiap aktivitas dan kegiatan perusahaan sebab pegawai bagaikan perencana, pelaksana dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Kata kinerja ialah singkatan dari Kinetika Energi Kerja yang di dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Dalam hal ini, kata *performance* umumnya merujuk pada '*job performance*' atau '*actual performance*' yang artinya suatu prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sehingga kinerja pegawai ialah suatu hal yang sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah organisasi ataupun perusahaan. Kinerja juga sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor-faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang serta kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Pelaksanaan hasil pekerjaan atau prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Tika dikutip dari Kusumadewi (2013).Direktorat Hak Asasi Manusia mempunyai

tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hak asasi manusia untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Pada umumnya tentunya hal ini terkait pegawai yang memumpuni, harus bisa mempunyai kinerja pegawai yang baik dan efektif dalam meningkatkan produktivitas kinerja dari lembaga hak asasi manusia, maka oleh itu perlu adanya evaluasi terkait kinerja para pegawai yang bekerja di hak asasi manusia. Terkait data kinerja pada pegawai hak asasi manusia bisa dilihat pada tabel kinerja pegawai hak asasi manusia untuk dievaluasi dan meningkatkan perkembangan kinerja pegawainya, bisa dilihat pada tabel 1.1 diketahui:

Tabel 1.1
Kinerja Pegawai Direktorat Hak Asasi Manusia

Komponen Penilaian	Target (%)	Capaian		
		2019	2020	2021
Bertanggung Jawab	100	80	82	82
Disiplin	100	84	86	85
Kuantitas	100	82	84	81
Ketepatan Waktu	100	85	89	88
Efektivitas	100	81	85	83
Produktivitas	100	81	87	84
Rata-rata Per-Tahun (%)		82	86	84

Sumber: Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia, 2022

Dari hasil tabel kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia diketahui bahwa pada tahun 2019, rata-rata persentase dari realisasi kinerja pegawai Direktorat Hak Asasi Manusia adalah sebesar 82% dari target 100%. Pada tahun 2020 rata-rata persentase kinerja pegawai mengalami peningkatan 4% yang menjadi 86% dari target yang ditetapkan, sementara itu pada tahun 2021 kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar 84% dari target yang ditetapkan. Hal ini mengindikasikan kinerja pegawai belum sepenuhnya baik dikarenakan belum tercapainya pelaksanaan yang terjadi. Diketahui bahwa dalam kinerja pegawai pertahunnya mengalami fluktuasi yang dimana terjadinya naik turunnya kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia, hal ini perlu dilakukan adanya peningkatan dalam kinerja pegawai guna memaksimalkan kinerja pegawai pada lembaga Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia. Hal ini

mengindikasikan kinerja pegawai belum optimal karena belum mencapai target 100%. Sehubungan dengan itu direktorat jenderal hak asasi manusia berupaya untuk lebih meningkatkan kinerja pegawainya. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam hal ini penulis mengambil faktor kompensasi, motivasi, dan etika kerja.

Kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan pegawainya. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Para pegawai memerlukan harapan mengenai imbalan jika tingkat kinerja tertentu telah dicapai. Harapan ini menentukan tujuan dan tingkat kinerja dimasa depan. Hal itu menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari et all (2020) yang menyatakan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dari penelitian yang dilakukan oleh Lilis et all (2018) menyatakan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut telah dibuktikan dengan pengujian hipotesis.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi ialah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Istiqomalia, 2018). Dalam menggerakkan seorang pegawai agar sesuai dengan yang dikehendaki sebuah organisasi maka haruslah dipahami motivasi seorang pegawai bekerja. Sebab motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja serta adanya timbul kebutuhan dan tujuan baru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Tuti (2019) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dari penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2018) menyatakan bahwa Motivasi secara uji t (parsial) berpengaruh negativ signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain itu ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah etika kerja, Etika adalah prinsip-prinsip melaksanakan peraturan terhadap individu atau suatu kelompok, khususnya standar-standar yang anda gunakan untuk memutuskan bagaimana cara anda melaksanakan sesuatu. setiap pegawai tentu nya memiliki nilai

etika yang dimiliki dalam organisasi baik individu ataupun kelompok, dimana jika perusahaan memiliki nilai etika yang baik pada pegawai maka dapat membantu nilai perusahaan dalam kinerjanya ataupun dalam tujuan perusahaan. Pegawai dengan etika kerja yang disiplin dan mampu memiliki kriteria etika yang memumpuni, maka hal itu akan membantu perusahaan akan dikenali oleh para pesaing dan perusahaan tersendiri menjadi maju dengan memiliki pegawai yang beretika dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu ialah Suriani (2018) yang berpendapat bahwa Etika Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta didukung oleh pendapat ahli menurut Kawiana (2020) menyatakan bahwa Kegiatan SDM juga dapat mengarahkan perubahan positif pada etika dan dapat memegang peran penting dalam usaha-usaha etika perusahaan. Sedangkan dari penelitian yang dilakukan oleh L. Lamere et all (2021) menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijabarkan diatas maka penulis bermaksud melakukan penelitian yang berjudul:

“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Jakarta Selatan”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia ?
3. Apakah Etika Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia ?

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia.
- c. Untuk menganalisis pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia.

2. Kegunaan Penelitian

a. Manfaat Teoritis

- 1) Untuk menjadi acuan referensi bagi penulis lain dalam penelitian berikutnya yang berhubungan dengan kompensasi, motivasi dan etika kerja terhadap kinerja pegawai supaya mempermudah mendapatkan solusi dan inovasi.
- 2) Dapat membantu memperdalam materi agar dapat mempermudah penelitian menggunakan metode penelitian ini.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Perusahaan

Berharap supaya penelitian ini bisa menjadi informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan yang diteliti. Agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya supaya tercapainya tujuan perusahaan.

2) Bagi Penulis

Dapat memberi wawasan serta pengetahuan serta gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh bagi penulis tentang Sumber Daya Manusia.

3) Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat digunakan oleh pembaca untuk sebagai melakukan penelitian lebih lanjut tentang kompensasi, motivasi dan etika kerja terhadap kinerja pegawai.

4) Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman dan perbandingan bagi para mahasiswa dalam melakukan penelitian berikutnya.