

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting yang bahkan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi. Sumber daya manusia sangat membantu untuk kemajuan organisasi. Masih rendahnya kualitas sumber daya manusia dan penanganannya menjadi salah satu masalah yang sering dihadapi oleh sebagian besar organisasi di Indonesia, oleh karena itu sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam menentukan kemampuan organisasi dalam persaingan global. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Seiring dengan perkembangan dalam era reformasi digital ini, semua organisasi publik dan aparatur negara dituntut untuk dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai kinerja yang baik. Dalam Hasibuan (2017:193) organisasi merupakan suatu tempat dimana sumber daya manusia yang beragam dikumpulkan demi dapat memenuhi suatu tujuan yang akan dicapai.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 tentang pelayanan publik Pegawai non ASN atau yang biasa disebut dengan tenaga honorer yang tersebar di beberapa instansi pemerintah. Kehadiran pegawai

honorers ini untuk melaksanakan sebagian tugas dan layanan dipemerintahan, untuk pemerintah pusat atau pemerintah daerah, tidak sedikit pula dikerjakan oleh pegawai non ASN atau pegawai honorers yang sebelumnya diangkat oleh masing-masing instansi tersebut. Didalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang pengangkatan tenaga honorers sebagaimana terakhir diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 menyebutkan jika pegawai honorers adalah orang yang diangkat oleh pejabat setempat atau pejabat lainnya yang ada di pemerintahan untuk membantu mengerjakan tugas tertentu yang ada di instansi pemerintah dimana penghasilannya nantinya akan menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Daerah (APBN/APBD).

Pegawai non ASN pada dasarnya memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan menghasilkan pelayanan yang berkualitas dalam rangka mempertahankan kinerja. Menurut Mangkunegara (2017:9) menyatakan bahwa kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Sedangkan secara etimologis, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja seorang pegawai tentunya berbeda, tergantung dari faktor yang mempengaruhinya. Rasa puas, suasana kerja dan beberapa faktor lain yang didapatkan dapat mempengaruhi kinerjanya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang bisa berasal dari faktor internal maupun faktor eksternal.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program dalam mewujudkan visi yang tertuang dalam skema strategis organisasi. Kinerja memiliki arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, oleh karena itu akan menambah semangat kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja mungkin pegawai yang memiliki prestasi akan diberikan penghargaan atas prestasinya, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didominasi. Saat ini, hubungan antara manusia dengan cakupan berbagai aspek kehidupan telah menempatkan isu demokratis dalam kedudukan penting, lembaga pemerintah pada beberapa negara dijadikan sebagai organisasi *public service* dalam mensejahterakan masyarakatnya yang merupakan tantangan untuk menyelenggarakan pemerintahan yang baik dengan kinerja yang efektif dan efisien.

Salah satu tujuan bekerja bagi pegawai adalah untuk memperoleh gaji, motivasi kerja yang tinggi dan kepuasan tersendiri sehingga bisa meningkatkan kualitas kerjanya. Motivasi kerja merupakan sikap seorang individu terhadap pekerjaannya, untuk membandingkan antara pekerjaan yang diterima dengan harapan yang dimilikinya untuk kedepan. Tetapi jika

tingkat motivasi kerja pegawai rendah, maka akan berdampak pada kinerjanya hal tersebut menjadi suatu masalah. Selain itu masih ada beberapa faktor lain yang sangat mempengaruhi kinerja seseorang yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan fasilitas kerja.

Organisasi menyadari terutama instansi pemerintah bahwa pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam rangka mewujudkan tujuan dan fungsi dari instansi tersebut. Sehingga pegawai dituntut memiliki kinerja yang maksimal dan instansi harus dapat memenuhi apa yang menjadi hak dan kebutuhan bagi pegawainya yaitu dengan memperhatikan tingkat kebutuhan untuk memenuhi kesejahteraan pegawai yang salah satunya dilakukan dengan pemberian kompensasi agar dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai sehingga timbul rasa kepuasan kerja. Saat sebuah organisasi bekerja dan telah mendapatkan tujuannya, maka dapat dikatakan organisasi tersebut telah bekerja secara efektif. Melihat perkembangan zaman, organisasi sekarang dituntut untuk dapat memberikan pelayanan secara maksimal dan bersaing dengan organisasi lainnya, termasuk organisasi yang ada di pemerintahan. Demikian pula aparatur pemerintah yang mengabdikan kepada pemerintah dan masyarakat, dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Selain kompensasi lingkungan kerja juga menjadi faktor tersendiri bagi pegawai. Pegawai dalam melakukan aktivitas bekerja tidak lepas dari lingkungan kerjanya. Organisasi yang memperhatikan lingkungan kerjanya sesuai standar kerja atau menciptakan kondisi kerja yang dapat memberikan

motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, maka akan dapat membawa pengaruh yang sangat besar terhadap semangat bekerja pegawainya. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi dalam instansi yang dibebankan, misalnya penyejuk ruangan (AC), penerangan dan lain-lain. Jika ruangan kerja pengap, panas, tidak nyaman, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu sempit, bising dan lain-lain akan membawa pengaruh yang besar pada kenyamanan bekerja pegawai. Untuk menciptakan kenyamanan ruang kerja dapat dilakukan dengan memelihara sarana dan prasarana fisik. Pihak pengelola kepegawaian atau sekretariat harus bisa dan mempunyai inisiatif dan kreatifitas dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Fasilitas kerja merupakan hal yang mendukung dalam pencapaian kinerja. Fasilitas kerja sangat berpengaruh dalam menciptakan kinerja seseorang yang maksimal. Fasilitas kerja yang memadai akan berdampak pada organisasi kedepannya. Fasilitas kerja baik, akan mendukung kenyamanan bekerja sehingga kinerja seseorang bisa lebih nyaman dan berkembang.

Kondisi lingkungan kerja (ruangan kerja) dan fasilitas kerja di obyek penelitian yaitu Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman (DISPERKIM), Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL), Badan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD), Sekretariat

Daerah (SETDA) dan Sekretariat Dewan (SETWAN) masih didapatkan fenomena sebagai berikut :

1. Masih dijumpai pegawai yang merokok di ruangan yang ber-AC sehingga mempengaruhi suasana ruangan menjadi bau asap rokok dan ruangan menjadi tidak sehat.
2. Masih dijumpai pengharum ruangan yang sudah habis tetapi tidak diisi lagi atau diganti sehingga menjadikan ruangan tidak harum lagi atau bau yang tidak nyaman.
3. Masih dijumpai kekurangan tempat sampah yang tertutup di ruangan guna meminimalisir sampah yang dibuang sembarangan.
4. Surat-surat masih banyak tergeletak di meja belum ditata dalam filing cabinet maupun rak arsip sehingga mengganggu kenyamanan dalam bekerja.
5. Printer masih terbatas sehingga apabila akan mencetak/mengeprint dokumen masih bergantian dengan yang lainnya.

Fenomena yang terjadi juga di alami pada instansi dinas yaitu masih terdapat pegawai non ASN yang pendapatan kompensasi gajinya terpaut jauh dengan kompensasi gaji ASN ditempat mereka bekerja. Tidak adanya kompensasi uang lembur bagi pegawai non ASN. Masih terdapat pegawai yang kehadirannya tidak menentu sehingga kinerja instansi terkait kurang maksimal. Hal ini yang menjadi salah satu faktor penghambat kinerja di instansi tersebut. Fenomena yang terjadi didukung dengan adanya beberapa tabel sebagai berikut :

Tabel 1.1
Kehadiran Pegawai Non ASN 2023

| No. | Unit Kerja | Bulan | Jumlah Absen Pegawai | Keterangan | |
|-----|--------------|----------|----------------------|---------------------|-------|
| | | | | Izin Acara Keluarga | Sakit |
| 1. | DISPERKIM | Februari | 5 | 4 | 1 |
| | | Maret | 6 | 2 | 4 |
| | | April | 7 | 4 | 3 |
| 2. | BAKESBANGPOL | Februari | 5 | 3 | 2 |
| | | Maret | 4 | 1 | 3 |
| | | April | 3 | 0 | 3 |
| 3. | BPKAD | Februari | 4 | 3 | 1 |
| | | Maret | 5 | 3 | 2 |
| | | April | 8 | 3 | 5 |
| 4. | SETDA | Februari | 8 | 4 | 4 |
| | | Maret | 4 | 3 | 1 |
| | | April | 7 | 5 | 2 |
| 5. | SETWAN | Februari | 4 | 2 | 2 |
| | | Maret | 3 | 2 | 1 |
| | | April | 4 | 2 | 2 |

Sumber : Rekapitulasi Kehadiran Dinas Terkait.

Hal ini juga dibuktikan dengan tabel pencapaian kinerja triwulan I tahun 2023 mulai bulan Januari - Maret sebagai berikut :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Capaian Kinerja 2023

| No. | Unit Kerja | Indikator Bobot Kinerja | Realisasi | | Belum Tercapai | % | Target | |
|-----|------------|---------------------------------|-----------|------|----------------|------|--------|------|
| | | | Tercapai | % | | | Total | % |
| 1. | DISPERKIM | Pelaporan Renstra | 18 | 90 % | 2 | 10 % | 20 | 100% |
| | | Pendataan anggaran dan kegiatan | 30 | 86 % | 5 | 14 % | 35 | 100% |
| | | Penanganan | 32 | 80 % | 8 | 20 % | 40 | 100% |

| No. | Unit Kerja | Indikator Bobot Kinerja | Realisasi | | Belum Tercapai | % | Target | |
|-----|--------------|--|-----------|-------|----------------|------|--------|------|
| | | | Tercapai | % | | | Total | % |
| 2. | BAKESBANGPOL | Pelaporan dan Monev Ormas | 13 | 76 % | 4 | 14 % | 17 | 100% |
| | | Pendataan partai politik | 12 | 100 % | 0 | 0 % | 12 | 100% |
| | | Pembinaan Wasbang | 20 | 90 % | 2 | 10 % | 22 | 100% |
| 3. | BPKAD | Pelaporan Keuangan | 41 | 90 % | 4 | 10 % | 45 | 100% |
| | | Penyerapan anggaran | 75 | 100 % | 0 | 0 % | 75 | 100% |
| | | Penyelesaian tagihan | 15 | 100% | 0 | 0 % | 15 | 100% |
| 4. | SETDA | Pelaporan kegiatan pengadaan barang dan jasa | 30 | 100 % | 0 | 0 % | 30 | 100% |
| | | Input data pelaporan SKM | 65 | 86 % | 10 | 14 % | 75 | 100% |
| | | Fasilitasi kegiatan bantuan hibah | 60 | 92 % | 5 | 8 % | 65 | 100% |
| | | Input laporan barang milik daerah | 9 | 100 % | 0 | 0 % | 9 | 100% |
| | | Input laporan SPJ | 10 | 100 % | 0 | 0 % | 10 | 100% |
| | | Monev kegiatan fasilitasi hibah | 25 | 100 % | 0 | 0 % | 25 | 100% |
| 5. | SETWAN | Laporan kegiatan dan anggaran | 40 | 89 % | 5 | 11 % | 45 | 100% |
| | | Pelayanan terhadap kegiatan | 48 | 96 % | 2 | 4 % | 50 | 100% |
| | | Program dukungan pelaksanaan tugas dan fungsi dewan. | 70 | 100 % | 0 | 0 % | 70 | 100% |

Sumber : Rekapitulasi Laporan Capaian Kegiatan 2023.

Berdasarkan tabel rekapitulasi kinerja triwulan I tahun 2023, pencapaian prosentase kinerja masih terdapat kinerja yang belum maksimal hal itu ditunjukkan dengan masih terdapat unit kerja yang nilainya kurang dari 100 persen dan dapat di kategorikan cukup, akan tetapi hal ini tidak sesuai target yang direncanakan pada perangkat daerah yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kinerja. Berdasarkan tabel-tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat kinerja pegawai belum mengalami kemajuan yang maksimal. Hal ini yang harus diperhatikan dan ditingkatkan lagi kedepannya.

Beberapa research gap yang terkait dengan penelitian ini adalah Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Hazmanan (2019) dan Juliao dan Gede (2018) yang menguji variabel kompensasi terhadap motivasi kerja dengan responden pegawai mendapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Emmy dan Achmad (2018) dengan menguji variabel yang sama maka di dapatkan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Husna dkk, (2020) dan Diah dkk, (2018) yang menguji variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lindu dkk, (2021) dengan menguji variabel yang sama maka

di dapatkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdul dkk, (2022) dan Ika dkk, (2018) yang menguji variabel fasilitas kerja terhadap motivasi kerja dengan mengambil sampel pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan provinsi aceh mendapatkan hasil bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nufia dan Tri (2020) dengan menguji variabel yang sama mengungkapkan bahwa hasilnya variabel fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuraeni dkk, (2019) yang menguji variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai mendapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Heru (2019) dengan variabel yang sama mengungkapkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Indah dan Suprayoga (2021) yang menguji variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dilakukan di kecamatan Benowo Surabaya mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lindu dkk, (2021) dengan menguji variabel yang sama maka di dapatkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Khoirul dan Edy (2017) yang menguji variabel fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai mendapatkan hasil bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul (2019) fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Magda dkk, (2021) dan Abdul dkk, (2017) yang menguji variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Vera dan Wahyuddin (2019) dengan menguji variabel yang sama mengungkapkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan paparan dan latar belakang yang sudah diuraikan diatas mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kabupaten Jepara”.

1.2. Perumusan Masalah

Permasalahan yang muncul dalam kinerja pegawai adalah timbulnya kinerja seseorang yang kurang maksimal dan kurang sesuai yang diharapkan pemerintah. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yaitu kompensasi gaji yang diterima pegawai non ASN masih kurang sesuai yang diharapkan

sehingga target capaian kinerja dengan realisasi kinerja belum mencapai batas yang di targetkan, lingkungan kerja kurang begitu diperhatikan karena masih terdapat lingkungan kerja sekitar yang kurang mendukung dan fasilitas kerja yang kurang. Kurangnya fasilitas kerja yang mendukung akan berdampak pada kinerja seseorang kedepan.

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jepara ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jepara ?
3. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jepara ?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jepara ?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jepara ?
6. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jepara ?
7. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jepara ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jepara.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jepara.
3. Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jepara.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jepara.
5. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jepara.
6. Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jepara.
7. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jepara.

1.4. Manfaat Penelitian

Terkait dengan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi orang lain. Adapun manfaat yang diambil dari penelitian ini, bisa dilihat dari segi manfaat teoritis dan praktis yaitu :

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat menambah khasanah kajian ilmu dalam bidang pengetahuan dan sumber daya manusia khususnya menyangkut pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dan praktis bagi instansi pemerintah, dalam memberikan pertimbangan – pertimbangan maupun kebijakan instansi khususnya di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jepara dalam rangka untuk mengoptimalkan dan memaksimalkan kinerja pada pegawai khususnya non ASN.