

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat dominan. Susilawati (Putra & Supartha, 2017) menyebutkan bahwa keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kapasitas dan keahlian pimpinan dalam melaksanakan tugas pokok seperti manajemen pemasaran, produksi, keuangan, administrasi dan personalia. Keberhasilan perusahaan juga dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat berfungsi dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut Dessler dalam (Sandi, 2018) Sumber daya manusia adalah proses menarik, memilih, mengembangkan, memelihara, dan menggunakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pribadi atau organisasi. Masalah sumber daya manusia masih menjadi fokus dalam kelangsungan hidup perusahaan di era modernisasi ini. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap kegiatan bisnis. Perusahaan memiliki sarana dan prasarana pendukung, serta sumber pendanaan yang memadai, didukung oleh sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan dapat diselesaikan secara normal.

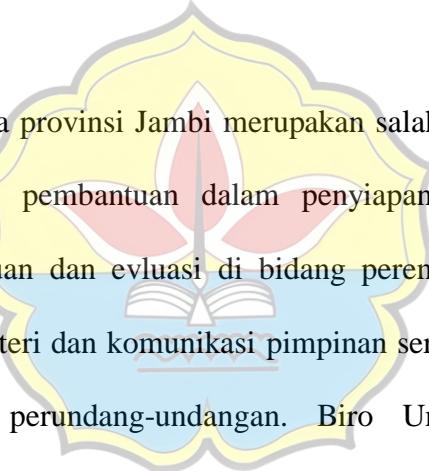
Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu faktor penentu dalam proses pembangunan yang dinamis sehingga dibutuhkan peranan yang lebih besar terutama dalam penyelenggaraan pemerintahan. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan memerlukan suatu pembinaan terhadap aparatur negara. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan penting dalam menentukan

keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu pemerintahan. Keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan.

Pentingnya latar belakang pendidikan pegawai dalam mempengaruhi kinerjanya. Latar belakang pendidikan akan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang ternyata sangat diperlukan di dalam lingkungan kerjanya (Budiasa, 2021:52).

Adapun faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Perasaan, sikap, dan perilaku individu yang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan Wibowo dalam (Oktaviani & Pramusinto, 2019). Definisi ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi bukan hanya loyalitas pasif, tetapi juga mencakup hubungan positif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi nilai-nilai organisasi dan terikat oleh tujuannya. Komitmen adalah bentuk sikap dan perilaku dalam sebuah pelaksanaan organisasi dan kinerja merupakan hasil. Oleh karna itu baik buruknya suatu hasil tergantung dari proses, perlakuan kerja, maupun sikap kerjanya. Pokok pembahasan diatas menjelaskan bahwa komitmen adalah sikap dan perilaku yang menentukan hasil

Realitanya banyak organisasi dalam perkembangannya mengalami problem yang muncul akibat munculnya kelompok-kelompok kecil yang tidak membuat organisasi semakin dinamis, melainkan malah menjadikan keruntuhan organisasi tersebut. Perbedaan peran, harapan, kepentingan, interdependensi, dan persepsi para anggota kelompok menjadi sumber konflik internal yang mengancam kelangsungan hidup kelompok tersebut. Misalnya pemogokan pegawai, absensi yang tinggi dan tingkat turnover tidak terkendali. Semua ini merupakan gejala yang muncul dan disebabkan oleh ketidakpuasan pegawai terhadap instansi. Ini dikarenakan rendahnya komitmen organisasi dari pegawainya.



Biro umum setda provinsi Jambi merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam pembantuan dalam penyiapan pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidang perencanaan dan kepegawaian sekretariat Daerah, materi dan komunikasi pimpinan serta protokol sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Biro Umum mempunyai tugas membantu Asisten Administrasi Umum dalam penyiapan pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidang rumah tangga, administrasi dan aset, tata usaha sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan.

Berkaitan dengan hal tersebut, Biro umum setda provinsi Jambi tentunya juga membutuhkan suatu komitmen organisasi yang bagus dan tepat agar dapat melaksanakan kegiatan dengan baik. Untuk mengetahui bagaimana komposisi pegawai pada Biro umum setda provinsi Jambi adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Jambi Tahun 2020 -2024

Tahun	Jumlah Pegawai ASN (orang)	Persentase Perkembangan (%)
2020	78	-
2021	80	2,56
2022	82	2,5
2023	68	-17
2024	88	2,94

Sumber : Biro Umum Setda Provinsi Jambi,2025

Dari keterangan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa perkembangan jumlah pegawai di Biro Umum Setda Provinsi Jambi mengalami penurunan dan kenaikan kemudian hal ini dapat diketahui pada tabel diatas yang menunjukkan bahwa pada tahun 2020 pegawai berjumlah 78 pegawai kemudian pada tahun 2021 mengalami kenaikan menjadi 80 pegawai atau sebesar 2,56% kemudian tahun 2022 jumlah pegawai menjadi 82 pegawai atau sebesar 2,5%, kemudian pada tahun 2023 jumlah pegawai menurun menjadi 68 pegawai atau sebesar -17% di sebabkan oleh jumlah PNS yang pensiun setiap tahun lebih banyak dibandingkan dengan penerimaan CPNS yang diselenggarakan tahun tersebut dan pada tahun 2024 jumlah pegawai pada biro umum setda provinsi Jambi sebanyak 88 pegawai atau sebesar 2,94%.

Tabel 1.2
Data Absensi Pegawai Pada Biro Umum Setda Provinsi Jambi

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Hadir (Hari)	Indisipliner (kali)			Total	Persentase Indisipliner (%)
			Alpa	Terlambat Masuk	Pulang Cepat		
2020	258	9.030	78	61	56	195	2,16
2021	234	8.658	64	53	62	179	2,07
2022	240	9.360	89	73	59	221	2,36
2023	240	9.600	81	48	75	204	2,13
2024	254	10.922	66	60	83	209	1,91

Sumber : Biro Umum Setda Provinsi Jambi,2025

Dari keterangan tabel diatas, maka dapat diketahui absensi pegawai yang diterima. Kinerja organisasi yang baik dapat digambarkan dengan hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Kinerja yang baik dapat ditunjukkan dengan komitmen organisasi sebagai rasa yang ditandai dengan loyalitas pegawai memiliki kepedulian tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang dilakukan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Realitanya banyak organisasi dalam perkembangannya mengalami problem yang muncul akibat munculnya kelompok-kelompok kecil yang tidak membuat organisasi semakin dinamis, melainkan malah menjadikan keruntuhan organisasi tersebut. Perbedaan peran, harapan, kepentingan, interdependensi, dan persepsi para anggota kelompok menjadi sumber konflik internal yang mengancam kelangsungan hidup kelompok tersebut. Misalnya pemogokan pegawai, absensi yang tinggi dan tingkat turnover tidak terkendali. Semua ini merupakan gejala yang muncul dan disebabkan oleh ketidakpuasan pegawai terhadap instansi. Ini dikarenakan

rendahnya komitmen organisasi dari pegawainya.

Selain komitmen organisasi ada juga kaitannya dengan *Work-life balance*. *Work-Life balance* merupakan kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan antara tuntutan dan kewajiban di tempat kerja dengan kebutuhan pribadinya di luar tempat kerja (Luthfiyani, 2019). Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan kebutuhan penting setiap karyawan, yang langsung mempengaruhi perasaan, fokus pikiran, dan tindakan kedua belah pihak saat menjalankan tugasnya. Oleh sebab itu semakin besar kepuasan karyawan terhadap *work-life balance* semakin besar juga kualitas dari kinerja karyawan.

Work life balance merupakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja. Dalam pandangan karyawan *work life balance* merupakan pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga, sedangkan dalam pandangan perusahaan *work life balance* merupakan tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja. Hafid (2017) berpendapat bahwa *work-life balance* adalah sebagai kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab di luar pekerjaan lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara penelitian yang dilakukan penulis pada Biro Umum Setda Provinsi Jambi, penulis menemukan berbagai masalah yang dialami pegawai yang sesuai dengan *work life balance* yaitu sebagai berikut :

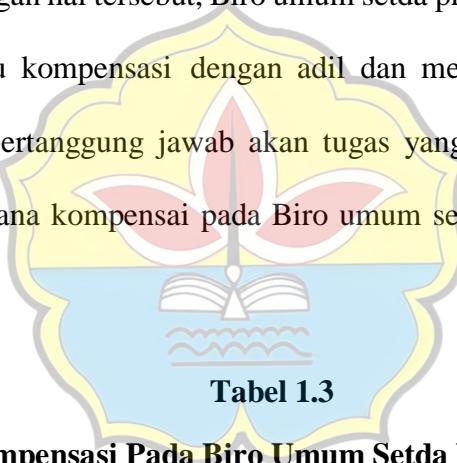
(1) Kesulitan dalam membagi waktu ketika pekerjaan tersebut dilakukan dirumah. (2) Fasilitas yang belum memadai. (3) Sulit untuk melakukan komunikasi dengan rekan kerja lainnya apabila membutuhkan bantuan dalam bekerja. Dari berbagai masalah yang dialami pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Jambi masih belum makasimal dilakukan dengan demikian apabila pegawai mempunyai kehidupan yang seimbang maka keahlian dan kemampuan dalam bekerja akan terus meningkat dan oleh karena itu apabila memiliki keseimbangan dalam kehidupan akan memberikan dampak terhadap kesehatan, kesejahteraan, kebahagiann dan pola dalam berpikir menjadi lebih baik.

Dalam meningkatkan kinerja, Kompensasi merupakan salah satu faktor yang penting Menurut Ernawati et al. (2022), kompensasi yaitu sebagai balas jasa yang diperoleh karyawan dari setiap kinerja yang dilakukan untuk perusahaan. Menurut Purnami (2017) kompensasi adalah pemberian balas jasa kepada karyawan baik secara langsung (finansial) maupun tidak langsung (non finansial). Di sisi lain, kompensasi dianggap menjadi salah satu kebutuhan pokok karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari (Prasada et al., 2020). Dilansir dari Garaika (2020) kompensasi terbagi menjadi dua komponen yaitu pembayaran langsung berupa upah dan gaji, insentif, komisi, dan bonus, sedangkan pembayaran tidak langsung berupa asuransi, dan uang liburan yang diperoleh dari perusahaan.

Kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sastradipoera (Wartini dan Imaniyati 2016:189). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan karena karyawan itu memberikan bantuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Priansa (Theodore danLilyana 2017:5). Menurut Pradita (2017: 155). Kompensasi merupakan kebijaksanaan dalam suatu organisasi yang penting dan strategis karena hal ini berhubungan langsung dengan pningkatan semangat kerja, kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. (2022), karyawan perusahaan akan terdorong untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya jika organisasi secara adil dalam menggunakan sistem kompensasi terhadap semua pegawai. Karyawan yang memiliki dorongan yang kuat akan berdampak pada komitmen pekerjaannya.

Berkaitan dengan hal tersebut, Biro Umum Setda Provinsi Jambi tentunya juga membutuhkan suatu kompensasi dengan adil dan merata, maka pegawai lebih termotivasi untuk bertanggung jawab akan tugas yang diberikan instansi. Untuk mengetahui bagaimana kompensasi pada Biro Umum Setda Provinsi Jambi adalah sebagai berikut:



Tabel 1.3

Data Kompensasi Pada Biro Umum Setda Provinsi Jambi

No.	Jenis Kompensasi	Tahun				
		2020	2021	2022	2023	2024
1	Gaji Pokok	Rp. 3.640.000	Rp. 3.742.000	Rp. 3.782.000	Rp. 3.7820.00	Rp. 4.066.500
2	Tunjangan keluarga	Rp. 508.046	Rp. 529.536	Rp. 529.536	Rp. 529.536	Rp. 487.980
3	Tunjangan fungsional umum dan khusus	Rp. 1.260.000	Rp. 1.260.000	Rp. 1.260.000	Rp. 2.025.000	Rp. 2.025.000
4	BPJS Kesehatan	Rp. 187.078	Rp. 200.124	Rp. 222.877	Rp. 253.477	Rp. 263.179
5	Tunjangan Beras	Rp. 289.680	Rp. 289.680	Rp. 289.680	Rp. 289.680	Rp. 217.260

Sumber : Biro Umum Setda Provinsi Jambi,2025

Dari keterangan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa perkembangan rata-rata kompensasi pegawai yang diterima. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatkan derajat ketidak hadiran dan peraturan pegawai, yang pada giliran akan meningkatkan kesehatan jiwa pegawai yang parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menyebabkan perselisihan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman di kalangan pegawai.

Untuk melihat penilaian kinerja pegawai pada Biro umum setda provinsi Jambi dapat dilihat dari tabel presentase penyelesaian pekerjaan dari tahun 2019-2023, yang tercantum dalam tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 1.4

Data Presentase Penyelesaian Pekerjaan Pegawai Pada Biro Umum Setda Provinsi Jambi 2020-2024

No	Penilaian Capaian Sasaran Kerja					
	Kegiatan Tugas	Target	Realisasi (%)			
			2020	2021	2022	2023
1.	Perencanaan penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah	100	85%	88%	89%	89,4%
2.	Persentase Administrasi Umum Perangkatt Daerah yang terpenuhi	100	80%	80%	83%	80%
3.	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang disediakan	100	80%	75%	85%	80%
4.	Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	100	80%	75%	79%	75%
5.	Jumlah Rekapitulasi Laporan pelayanan Administrasi Kepegawaian biro umum	100	80%	80%	80%	80%
6.	Jumlah rekapitulasi laporan pelayanan Administrasi persuratan	100	85%	75%	80%	85%
Capaian Rata-rata			81,6%	78,8%	82,6%	81,5%
						82,4%

Sumber : Biro Umum Setda Provinsi Jambi, 2025

Berdasarkan data penyelesaian pekerjaan Biro Umum Setda Provinsi Jambi 2020 – 2024 pada tabel 4 dapat digambarkan secara umum bahwa capaian rata-rata kinerja SKP Biro Umum Setda Provinsi Jambi dapat dilihat capaian rata- rata pada tahun 2019 sebesar 81,6% kemudian pada tahun 2020 sebesar 78,8% kemudian tahun 2021 sebesar 82,6% dan tahun 2022 sebesar 81,5% kemudian pada tahun 2023 sebesar 82,4 hal ini belum terpenuhi secara optimal dikarenakan adanya ada target yang belum tercapai pada tahun tertentu dan pekerjaan yang belum terelisasi. Kebutuhan akan penyelenggaraan organisasi yang baik dalam pengelolaan layanan publik sampai saat ini semakin meningkat biro umum setda provinsi jambi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan dari Latar Belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk melakukan penelitian mengenai kinerja pegawai dikantor/perusahaan tersebut. Oleh Karena itu peniliti mengambil judul : **“ Pengaruh Komitmen Organisasi, Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Setda Provinsi Jambi”.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat di identifikasikan sebagai berikut:

1. Jumlah pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Jambi selama periode 2020-2024 mengalami peningkatan tetapi tidak diiringi dengan peningkatan kinerja.
2. Masih ada pegawai Umum Setda Provinsi Jambi dalam empat tahun terakhir yang terlambat ataupun absen tanpa keterangan .

3. Mengidentifikasi berbagai masalah yang dialami pegawai Biro Umum Setda Provinsi Jambi yang sesuai dengan *work life balance*,
4. Mengidentifikasi pemberian kompensasi yang diterima pegawai Umum Setda Provinsi Jambi.
5. Kinerja pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Jambi empat tahun terakhir masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan Instansi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka rumusan masalah penulis adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi, *Work Life Balance* dan Kompensasi Pada Biro Umum Setda Provinsi Jambi?
2. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi, *Worklife Balance* dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Setda Provinsi Jambi secara simultan ?
3. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi, *Worklife Balance* dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Setda Provinsi Jambi secara parsial ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan pokok penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi, *Work Life Balance* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Biro Umum Setda Provinsi Jambi. Tujuan-tujuan spesifik dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan Komitmen Organisasi, *Work Life Balance*, Kompenasi dan kinerja pegawai Pada Biro Umum Setda Provinsi Jambi?
2. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi, *Work Life Balance* dan Kompenasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Setda Provinsi Jambi Untuk mengetahuhi Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Setda Provinsi Jambi secara simultan.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi, *Work Life Balance* dan Kompenasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Setda Provinsi Jambi secara parsial

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini sangat bermanfaat dimana penulis dapat mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama perkuliahan, serta dapat dijadikan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan yang lebih jauh tentang penelitian.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi dan informasi dalam melakukan penelitian selanjutnya, dan diharapkan dapat memperbanyak ilmu pengetahuan.

