

BAB I

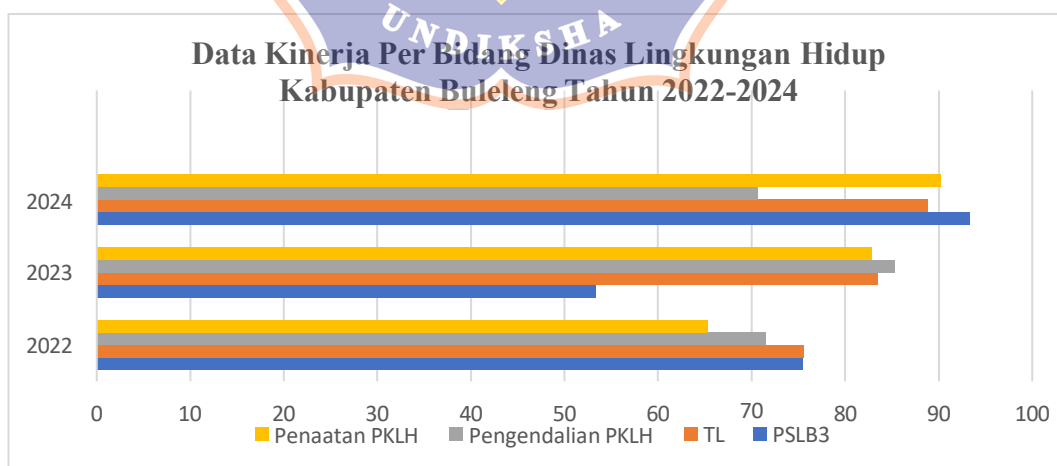
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Konsep "Sumber Daya Manusia" terdiri dari dua komponen yang saling melengkapi, masing-masing dengan makna yang berbeda: "manajemen" dan "sumber daya manusia." Konsep "manajemen" berasal dari kata kerja Latin "mengelola," yang berarti "menangani atau mengelola"; sementara itu, istilah "sumber daya manusia" merujuk pada individu-individu yang menggerakkan dan mendukung aktivitas suatu organisasi. Amelia et *al.* (2022) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah cabang administrasi yang secara menyeluruh mengkaji, khususnya dalam hal fungsi dan interaksi manusia di dalam organisasi. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia dipahami sebagai aspek administrasi yang berfokus pada studi hubungan dan kontribusi individu dalam organisasi. Bagi sebuah perusahaan, keberadaan sumber daya manusia sangat krusial. Tenaga kerja menyimpan potensi besar untuk meningkatkan performa perusahaan, sehingga perusahaan perlu menjaga mereka dalam kondisi terbaik untuk meraih hasil optimal serta memastikan bahwa setiap individu bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Kinerja karyawan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi. Produktivitas karyawan pada dasarnya adalah hasil yang dicapai dengan melakukan fungsi sumber daya manusia dalam periode waktu tertentu. Menurut Sarumahá (2022), produktivitas karyawan terkait dengan hasil akhir pekerjaan mereka di dalam perusahaan, yang terwujud dalam produksi, baik dalam kuantitas maupun

kualitas. Yolinza dan Marlius (2023) menunjukkan bahwa kinerja karyawan sesuai dengan pencapaian yang diraih oleh individu dalam pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan kewajiban mendasar mereka, menghasilkan tingkat kerja yang memadai baik dalam kualitas maupun kuantitas sehubungan dengan fungsi yang ditugaskan. Kinerja karyawan merupakan komponen penting dari konteks bisnis atau organisasi, serta semua pemangku kepentingan. Kinerja karyawan juga merupakan elemen kunci untuk mengukur kualitas kinerja dan memastikan produktivitas setiap karyawan dalam organisasi. Jika kinerja karyawan dievaluasi secara positif, mereka dapat menerima pengakuan atau penghargaan tambahan dari perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai elemen. Menurut Pusparani (2021), elemen-elemen tersebut meliputi: pola pikir dan sikap (motivasi kerja, etika profesional, dan disiplin), pelatihan akademis, keterampilan, arah kepemimpinan, pendapatan, kompensasi dan kesejahteraan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi, serta infrastruktur dan layanan. Hasil dari langkah-langkah yang diterapkan oleh karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng dirinci di bawah ini:



Gambar 1.1
Data Kinerja Per Bidang Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng 2022-2024

Grafik rekapitulasi kinerja per bidang Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng dari tahun 2022-2024 mengalami fluktuasi. Dari yang pertama pencapaian kinerja di Bidang Penuaan Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup di tahun 2022 yang paling rendah yang ada di titik (65,31) namun mengalami peningkatan di dua tahun berikutnya yang dimulai dari 2023 ada di (82,84) dan meningkat lagi di 2024 ada di (90,24), demikian pula, di bidang Pengendalian Polusi dan Dampak Lingkungan, hasil pada tahun 2022 mengalami penurunan, dengan nilai (71,51) dan mengalami peningkatan pada tahun berikutnya, 2023, mencapai level (85,33) meskipun mengalami penurunan lagi pada tahun 2024, turun menjadi (70,67), selanjutnya Bidang Tata Lingkungan di tahun 2022 ada di titik paling rendah yaitu (75,56) namun mengalami peningkatan di dua tahun selanjutnya yang dimana ada di titik (83,48) dan meningkat lagi di 2024 mencapai (88,75), yang terakhir bidang Bidang Pengelolaan Sampah Dan Limbah B3 dimulai di tahun 2022 ada di titik (75,41) namun di tahun 2023 mengalami penurunan kembali ke (53,29) dan sampai puncaknya naik di tahun 2024 yaitu (93,31).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk kompensasi dan motivasi. Analisis oleh Mulayadi dan rekan-rekan (2024) menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pekerjaan. Optimalisasi kinerja pada dasarnya terkait dengan gaji. Ketika perusahaan memberikan kompensasi yang adil, karyawan merasa lebih nyaman dalam peran mereka, lebih aktif terlibat, dan mencapai kinerja yang lebih unggul. Hal ini sejalan dengan temuan Melati dan Kharismasyah (2022), yang menunjukkan bahwa kompensasi secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja. Demikian pula, Firman dan timnya (2024) mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang cukup besar dan positif terhadap kinerja karyawan. Demikian pula,

penelitian oleh Tsuraya dan Fernos (2023) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh motivasi. Mempertahankan tingkat motivasi yang tinggi sangat penting, karena hal itu meningkatkan kinerja. Ini menunjukkan bahwa penerapan taktik insentif dan kompensasi yang lebih efektif akan mengarah pada peningkatan produktivitas karyawan.

Kompensasi mengacu pada jumlah total uang dan manfaat lain yang diterima karyawan atas pekerjaan mereka di suatu perusahaan, menurut Fauzi dkk. (2024). Ini termasuk gaji, kompensasi, bonus, insentif, dan manfaat tambahan seperti asuransi kesehatan, waktu istirahat, tunjangan makan, dan cuti berbayar, antara lain. Kompensasi dipandang sebagai pengakuan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai apresiasi atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan, menurut Nazara dkk. (2024). Kompensasi adalah istilah yang mencakup semua cara karyawan diberi penghargaan atau kompensasi atas kontribusi mereka kepada perusahaan tempat mereka bekerja. Ini mencakup berbagai aspek, seperti gaji, tunjangan, bonus, insentif, dan penghargaan non-moneter. Faktor-faktor yang memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja optimal diidentifikasi sebagai motivasi kerja. Menurut Mawardi dkk. dan Febrianti dkk. (2024), motivasi digambarkan sebagai keinginan yang muncul dari dalam diri individu sebagai respons terhadap rangsangan, inspirasi, dan dorongan untuk melakukan tugas dengan komitmen, antusiasme, dan kejujuran. Hal ini menghasilkan hasil yang optimal dan berkualitas tinggi. Febrianti dkk. (2024) mendefinisikan motivasi sebagai mekanisme yang mendorong perilaku, mempertahankan perkembangannya, dan membimbing tindakan tertentu. Dengan demikian, insentif (kewajiban serta keinginan) mendorong pekerja untuk

melaksanakan tugas mereka. Motivasi ini dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk rangsangan internal dan eksternal. Motivasi di tempat kerja sangat penting untuk kepuasan dan kinerja karyawan.

Badan Lingkungan Hidup adalah OPD yang berfokus pada isu-isu lingkungan. Perannya meliputi pengelolaan urusan pemerintahan yang berkaitan dengan lingkungan dan memberikan dukungan kepada daerah yang terdampak. Untuk meningkatkan pengelolaan ekologi dan perkotaan serta mengatasi berbagai tantangan lingkungan, lembaga ini mengandalkan tim, karyawan, dan pejabatnya untuk bekerja sama secara efektif. Biro Lingkungan Daerah Buleleng adalah badan pemerintah yang bertujuan untuk memperkuat komitmen, partisipasi masyarakat, peningkatan kapasitas, dan pengetahuan dalam memecahkan masalah lingkungan. Biro Lingkungan Daerah Buleleng bekerja di berbagai bidang, termasuk pemantauan dampak ekologi, pengelolaan limbah beracun dan berbahaya, konservasi lingkungan, dan penguatan kapasitas ekologi.

Penulis berupaya menggali lebih dalam hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja di kalangan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng, berdasarkan latar belakang dan informasi yang telah disajikan sebelumnya. Kurangnya penelitian sebelumnya yang menganalisis hubungan antara kompensasi dan motivasi kinerja karyawan di instansi ini mendorong dilakukannya studi ini. Analis tertarik melakukan penelitian di instansi ini karena merupakan bidang studi yang relatif baru di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng. Judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng”**.

Studi ini memiliki peranan yang krusial dalam memperbaiki pengelolaan

sumber daya manusia, sebab pemahaman yang lebih mendalam mengenai keterkaitan dan dampak faktor-faktor ini terhadap kinerja karyawan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dengan meningkatkan kepuasan layanan, efektivitas, dan mempertahankan talenta.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Dengan mempertimbangkan informasi latar belakang yang telah disebutkan di atas, permasalahan yang dianalisis dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- 1) Organisasi menghadapi beberapa kesulitan dalam mengelola kompensasi dan insentif karyawan, yang dapat memengaruhi kinerja.
- 2) Hubungan antara motivasi, kinerja karyawan, dan kompensasi. Isu ini melibatkan pemahaman sejauh mana motivasi kerja dan kompensasi memengaruhi kinerja karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah

Penulis mempersempit variabel menjadi tiga untuk menghindari analisis yang terlalu umum dan untuk memfokuskan penelitian ini secara lebih spesifik: gaji, motivasi kerja, dan kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng. Tujuan dari fokus pada ketiga variabel ini adalah untuk melakukan studi terperinci tentang bagaimana gaji dan motivasi kerja saling terkait dan berdampak pada kinerja karyawan di instansi tersebut. Oleh karena itu, studi ini akan berupaya menjawab pertanyaan tentang seberapa besar sistem kompensasi perusahaan dan tingkat motivasi karyawan memengaruhi kinerja mereka. Dengan membatasi variabel penelitian ini, penulis berupaya untuk memberikan analisis yang lebih

tajam dan fokus terhadap permasalahan yang lebih terdefinisi, serta untuk memberikan rekomendasi yang lebih konkret bagi kepegaiwaan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai mereka.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Permasalahan yang disampaikan dalam kajian ini adalah sebagai berikut; ini dibangun atas dasar pengenalan terhadap tantangan-tantangan yang telah diuraikan sebelumnya dan konteksnya.

1. Seberapa besar pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap performa pekerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng?
2. Bagaimana efek dari kompensasi terhadap kinerja staf di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng?
3. Seperti apa pengaruh motivasi kerja terhadap hasil kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini, yang didasarkan pada uraian masalah sebelumnya dan latar belakang historisnya, adalah untuk memverifikasi hal-hal berikut:

1. Pengaruh dari motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja Dinas Lingkungan Hidup di Kabupaten Buleleng.
2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja Dinas Lingkungan Hidup di Kabupaten Buleleng.
3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja Dinas Lingkungan Hidup di Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan pada bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil ini juga dianggap sebagai panduan yang relevan untuk penelitian selanjutnya di bidang ini. Studi ini dapat memberikan landasan yang kuat untuk investigasi lebih lanjut, memungkinkan analisis yang lebih rinci tentang hubungan antara kinerja, motivasi kerja, dan gaji. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan menjadi sumber yang bermanfaat bagi mahasiswa yang tertarik untuk mengeksplorasi topik ini lebih lanjut dan memperluas perspektif mereka tentang manajemen SDM.

2. Manfaat Praktis

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng diharapkan dapat memperoleh wawasan berharga dari temuan studi ini. Data yang dikumpulkan akan memberikan landasan yang kuat untuk pengambilan keputusan, memungkinkan dinas tersebut untuk merancang program motivasi yang lebih efektif, mengoptimalkan strategi kompensasi, dan meningkatkan kinerja serta produktivitas staf secara keseluruhan. Lebih lanjut, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan data penting kepada departemen Sumber Daya Manusia untuk mengidentifikasi perubahan kebijakan yang diperlukan dan menawarkan saran spesifik untuk meningkatkan kesejahteraan, kepuasan, dan retensi karyawan. Hal ini akan memungkinkan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng untuk maju dan berkembang sejalan dengan perkembangan terkini di Indonesia.