

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berbicara tentang manajemen sumber daya manusia di dalam suatu organisasi atau perusahaan selalu terkait dengan isu-isu yang melibatkan pegawai. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni dan ilmu mengelola orang-orang di dalam organisasi agar mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Srie Ningsih Ali (2024:6) Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang dalam manajemen yang bertanggung jawab dan mengelola kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada suatu organisasi. Selain itu menurut Supriyadi (2022:17) Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dalam konteks organisasi, memberdayakan individu dianggap sebagai aspek yang sangat penting dan memiliki dampak yang bermakna terhadap kelancaran pelaksanaannya. Keberhasilan suatu organisasi dapat tercermin dari kemampuannya dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya, sehingga diperlukan langkah-langkah yang penting untuk mencapai tujuan organisasi. Secara mendasar, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang di dalam suatu organisasi, termasuk karakteristik pribadi, imbalan (kompensasi).

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Setiap organisasi, baik yang bergerak di sektor publik maupun swasta, sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawainya. Kinerja pegawai yang optimal akan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas operasional organisasi. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Armansyah (2022:15) Kinerja merupakan wujud nyata perilaku yang ditunjukkan oleh individu yang diberikan oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang akan ditetapkannya dalam organisasi. Selain itu menurut Simanjuntak dalam Yuritanto (2021:45) Kinerja mengacu pada sejauh mana keberhasilan yang dicapai dalam menyelesaikan tugas atau tujuan tertentu.

Kinerja dipengaruhi banyak faktor, salah satunya kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Kompensasi merupakan salah satu aspek yang terbilang sensitif di dalam dunia kerja, kompensasi mengandung masalah dari berbagai aspek yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi. Sistem pemberian kompensasi yang adil dan layak akan mendorong pegawai untuk semangat dalam bekerja. Beberapa faktor dapat mempengaruhi semangat kinerja pegawai seperti, kepemimpinan, penghargaan, lingkungan kerja, dan kompensasi. Namun, kompensasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi semangat kinerja pegawai.

Dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu seseorang pasti mengharapkan hasil atau balas jasa dari pekerjaan yang dilakukannya. Pegawai harus diberi

kompensasi atas partisipasi yang mereka berikan agar tujuan organisasi maupun tujuan mereka sendiri dapat tercapai. Biasanya hasil dari balas jasa diberikan dalam bentuk kompensasi atau gaji. Menurut Sastrohadiwiryo (2021:447) mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan fikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu menurut Nasution (2022:23) menyatakan bahwa besar kecilnya pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pemberian kompensasi yang sesuai dan tepat waktu berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, apabila kompensasi tidak memadai atau tidak diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, maka kinerja pegawai dapat mengalami penurunan sehingga berdampak pada tidak tercapainya tujuan organisasi secara optimal. Kompensasi bukan hanya sekedar hak yang diterima pegawai atas hubungan kerjanya dengan instansi, tetapi juga menjadi salah satu pendorong utama bagi karyawan untuk tetap berkomitmen dan menunjukkan semangat kerja mereka terhadap Instansi agar mencapai tujuan yang diharapkan.

Dinas Lingkungan Hidup merupakan suatu Instansi yang begerak di pemerintahan daerah yang bertugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang lingkungan hidup serta tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Secara umum, tugas pokok Dinas Lingkungan Hidup mencakup pelaksanaan urusan pemerintahan bidang lingkungan hidup meliputi, tata lingkungan, pengendalian pencemaran lingkungan dan konservasi, bidang pengelolaan sampah, serta penegakan hukum lingkungan yang menjadi kewenangan daerah. Dengan

menjalankan tugas-tugas tersebut, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung berperan penting dalam menjaga dan meningkatkan lingkungan hidup di wilayahnya, sehingga mendukung tercapainya pembangunan berkelanjutan.

Permasalahan terkait pemberian gaji, seperti keterlambatan pembayaran serta besaran gaji yang belum sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Bandung, masih menjadi isu penting. Berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561.7/Kep.798-Kesra/2025, UMK Kabupaten Bandung tahun 2025 ditetapkan sebesar **Rp3.757.284,86**. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan pegawai yang menerima gaji di bawah ketentuan tersebut, bahkan disertai dengan keterlambatan pembayaran. Keterlambatan gaji dapat menyebabkan pegawai mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari, yang berdampak pada berkurangnya konsentrasi dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Selain itu, gaji yang tidak sesuai dengan standar dapat menimbulkan rasa ketidakadilan di lingkungan kerja. Keadaan ini berpotensi menurunkan kinerja pegawai secara keseluruhan, sehingga pencapaian tujuan organisasi menjadi tidak optimal. Oleh karena itu, penting untuk meninjau sejauh mana pemberian kompensasi, khususnya dalam bentuk gaji, berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1. 1**Daftar Nominatif Gaji Non PNS bagian Lapangan Dinas Lingkungan Hidup**

No	Nama	Besarnya Gaji	BPJS Kesehatan	Besarnya Gaji Setelah Dipotong Bpjs Kesehatan 1%
1.	Asep Budiman	Rp.3.000.000	Rp.37.573	Rp.2.962.427
2.	Dede Rahadian	Rp.3.000.000	Rp.37.573	Rp.2.962.427
3.	Ginanjar	Rp.3.000.000	Rp.37.573	Rp.2.962.427
4.	Rudi Darmawan	Rp.3.000.000	Rp.37.573	Rp.2.962.427
5.	Wahyudin	Rp.3.000.000	Rp.37.573	Rp.2.962.427
6.	Febry Prawita, S.Sos	Rp.3.000.000	Rp.37.573	Rp.2.962.427
7.	Herman	Rp.3.000.000	Rp.37.573	Rp.2.962.427
8.	Indra Rizki	Rp.3.000.000	Rp.37.573	Rp.2.962.427
9.	Imas Karsiah	Rp.3.000.000	Rp.37.573	Rp.2.962.427
10.	Iyan Sopian	Rp.3.000.000	Rp.37.573	Rp.2.962.427
11.	Kandi	Rp.3.000.000	Rp.37.573	Rp.2.962.427
12.	Rian Andriana	Rp.3.000.000	Rp.37.573	Rp.2.962.427

Sumber : Pengolah data Dinas Lingkungan Hidup 2025

Berdasarkan uraian gaji di tabel 1.1 uraian tersebut adalah daftar normatif gaji non PNS bagian Lapangan yang dimana adalah bagian kerja yang paling berat dengan nominal Gaji Rp. 3.000.000. Hanya saja pemotongan gaji untuk BPJS Kesehatan sejumlah Rp. 37.573. Jadi nominal yang diterima Rp.2.962.427. Nominal ini berada di bawah Upah Minimum Kabupaten (UMK) Bandung tahun 2025 yang telah ditetapkan melalui Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561.7/Kep.798-Kesra/2024, yaitu sebesar **Rp3.757.284,86**. Hal ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara gaji yang diterima dengan standar minimum yang berlaku di wilayah Kabupaten Bandung.

Tabel 1. 2
Daftar Nominatif Gaji Non PNS bagian Administrasi Perkantoran Dinas
Lingkungan Hidup

No	Nama	Besarnya Gaji	BPJS Kesehatan	Besarnya Gaji Setelah Dipotong Bpjs Kesehatan 1%
1.	Yoga Permana	Rp.2.250.000	Rp.37.573	Rp.2.212.427
2.	Imas Kania Sekarwati, S.M	Rp.2.250.000	Rp.37.573	Rp.2.212.427
3.	Jaya Puwadinata, S.Ak	Rp.2.250.000	Rp.37.573	Rp.2.212.427
4.	Rita Nurhasanah	Rp.2.250.000	Rp.37.573	Rp.2.212.427
5.	Anita Herliani	Rp.2.250.000	Rp.37.573	Rp.2.212.427
6.	Milasari	Rp.2.250.000	Rp.37.573	Rp.2.212.427
7.	Dani Suky	Rp.2.250.000	Rp.37.573	Rp.2.212.427
8.	Titin Supartika, S.Sos	Rp.2.250.000	Rp.37.573	Rp.2.212.427
9.	Putri Novia Rismayanti	Rp.2.250.000	Rp.37.573	Rp.2.212.427

Sumber : Pengolah data Dinas Lingkungan Hidup 2025

Berdasarkan uraian gaji di tabel 1.2 uraian tersebut adalah daftar normatif gaji non PNS bagian Administrasi Perkantoran dengan nominal Gaji Rp. 2.250.000 Hanya saja pemotongan gaji untuk BPJS Kesehatan sejumlah Rp. 37.573. Jadi nominal yang diterima Rp.2.212.427. Nominal ini berada di bawah Upah Minimum Kabupaten (UMK) Bandung tahun 2025 yang telah ditetapkan melalui Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561.7/Kep.798-Kesra/2024, yaitu sebesar **Rp3.757.284,86**. Hal ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara gaji yang diterima dengan standar minimum yang berlaku di wilayah Kabupaten Bandung.

Tabel 1. 3
Daftar Nominatif Gaji Non PNS bagian Aset, Pengelola Data Dinas
Lingkungan Hidup

No	Nama	Besarnya Gaji	BPJS Kesehatan	Besarnya Gaji Setelah Dipotong Bpjs Kesehatan 1%
1.	Amelia Oktaviani Putri, S.T	Rp.2.400.000	Rp.37.573	Rp.2.362.427
2.	Andri Taufik Firmansyah, S.T	Rp.2.400.000	Rp.37.573	Rp.2.362.427
3.	Ernita Permaganti	Rp.2.400.000	Rp.37.573	Rp.2.362.427
4.	Intan Risti Sondari Putri, A.Md	Rp.2.400.000	Rp.37.573	Rp.2.362.427
5.	Lidra Nugraha	Rp.2.400.000	Rp.37.573	Rp.2.362.427
6.	Nur Siti Munawaroh. M.A.P	Rp.2.400.000	Rp.37.573	Rp.2.362.427
7.	Riki Hardiansyah	Rp.2.400.000	Rp.37.573	Rp.2.362.427
8.	Desi Pujinisa	Rp.2.400.000	Rp.37.573	Rp.2.362.427
9.	Siti Amalia Fajriyah, S.T	Rp.2.400.000	Rp.37.573	Rp.2.362.427
10.	Ahmad Fajar	Rp.2.400.000	Rp.37.573	Rp.2.362.427
11.	Desti Kusmawati	Rp.2.400.000	Rp.37.573	Rp.2.362.427
12.	Hamdani Ramadhan, S.Hut	Rp.2.400.000	Rp.37.573	Rp.2.362.427
13.	Soni Kusnandar, S.E	Rp.2.400.000	Rp.37.573	Rp.2.362.427

Sumber : Pengolah data Dinas Lingkungan Hidup 2025

Berdasarkan uraian gaji di tabel 1.3 uraian tersebut adalah daftar normatif gaji non PNS bagian Aset dan Pengelola Data dengan nominal Gaji Rp. 2.400.000 Hanya saja pemotongan gaji untuk BPJS Kesehatan sejumlah Rp. 37.573. Jadi Nominal yang diterima Rp. 2.362.427. nominal yang diterima Rp. 2.362.427. Nominal ini berada di bawah Upah Minimum Kabupaten (UMK) Bandung tahun 2025 yang telah ditetapkan melalui Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor

561.7/Kep.798-Kesra/2024, yaitu sebesar **Rp3.757.284,86**. Hal ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara gaji yang diterima dengan standar minimum yang berlaku di wilayah Kabupaten Bandung.

Mengetahui gambaran awal mengenai kondisi kinerja pegawai, peneliti melakukan pra-survei sebagai langkah awal dalam mengidentifikasi permasalahan yang terjadi di lapangan. Pra-survei ini bertujuan untuk memperoleh informasi awal terkait pelaksanaan tugas, tanggung jawab, serta tingkat pencapaian kerja pegawai yang dapat dijadikan dasar dalam merumuskan fokus penelitian lebih lanjut.

Tabel 1. 4
Pra survey Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Tidak		Ya	
		F	%	F	%
1	Hasil pekerjaan menunjukkan tingkat kualitas yang tinggi dan minim kesalahan	10	29	10	70
2	Tugas diselesaikan dalam jumlah yang sesuai dengan target yang telah ditentukan	13	65	7	35
3	Pekerjaan diselesaikan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditetapkan	16	80	4	12
4	Pegawai mampu bekerja secara mandiri tanpa harus selalu menunggu intruksi atasan.	17	85	3	15
5	Waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas belum dikelola secara efektif	3	15	17	85

6.	Kerja sama antar pegawai masih kurang sehingga menghambat kelancaran tugas	7	35	13	65
Rata-Rata			53,3%		46,7%
Jumlah Responden = 20					

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan terhadap 20 responden pegawai Non ASN di Dinas Lingkungan Hidup, diperoleh data bahwa kinerja sangat rendah ditunjukkan dari jawaban responden menyatakan tidak setuju sebanyak 53,3%, dan 46,7% responden menyatakan setuju. Rendahnya kinerja disebabkan karena hasil pekerjaan masih terdapat kesalahan.

Sebagai langkah awal dalam mengkaji pemberian kompensasi kepada pegawai, peneliti melakukan pra-survei untuk memperoleh gambaran awal mengenai bentuk, besaran, dan ketepatan waktu pemberian kompensasi yang diterima oleh pegawai. Pra-survei ini dilakukan untuk mengidentifikasi apakah kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan seberapa besar kemungkinan hal tersebut memengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 1. 5
Prasurvei mengenai Kompensasi Dinas Lingkungan Hidup

No.	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Tidak		Ya	
		F	%	F	%
1	Fasilitas kerja yang tersedia cukup menunjang pelaksanaan tugas sehari-hari	16	80	4	20
2	Pemberian insentif mampu meningkatkan semangat kerja pegawai	14	70	6	30
3	Gaji telah diberikan secara tepat waktu dan sesuai ketentuan	18	90	2	10
4	Tunjangan yang diberikan belum sesuai dengan kebutuhan dan tanggung jawab pekerjaan	3	15	17	85
Rata-Rata			64 %		34 %
Jumlah Responden = 20					

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan terhadap 20 responden pegawai Non ASN di Dinas Lingkungan Hidup, diperoleh data bahwa kompensasi gaji sangat rendah ditunjukkan dari jawaban responden menyatakan tidak setuju sebanyak 64%, dan 34% responden menyatakan setuju. Rendahnya kompensasi gaji disebabkan karena pemberian gaji tidak tepat waktu atau tidak sesuai ketentuan.

Berdasarkan hasil penelitian penulis di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung dengan jumlah Non ASN 34 orang dari beberapa bagian diantaranya,

bagian lapangan, bagian administrasi perkantoran, aset dan pengelola data. Kompensasi yang selalu terlambat turun tidak sesuai dengan tanggal yang ditetapkan, telah menyebabkan kurangnya semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugas yang sudah ditetapkan. Akibatnya, semangat kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan menjadi relatif rendah dan tidak sesuai dengan target. Keluhan ini disampaikan oleh pegawai Non ASN di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung.

Fenomena permasalahan yang terjadi di tempat penelitian dapat dijadikan dasar awal penulis untuk menganalisis lebih dalam mengenai **“Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Non ASN di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung”**. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperdalam mengenai hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai serta memberikan rekomendasi bagi organisasi dalam merancang sistem kompensasi yang efektif dan berkeadilan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, sebagai penelitian ini penulis mengidentifikasi permasalahan yang ada di Dinas Lingkungan Hidup sebagai berikut :

1. Keterlambatan pemberian gaji kepada pegawai Non ASN menimbulkan ketidak puasan yang berdampak pada penurunan semangat kerja.

2. Kinerja pegawai Non ASN belum optimal, ditunjukkan dengan rendahnya ketepatan waktu penyelesaian tugas, kualitas kerja yang fluktuatif (naik turun).
3. Pegawai Non ASN cenderung memiliki komitmen kerja yang rendah akibat ketidakjelasan sistem pemberian gaji sehingga mempengaruhi konsistensi kinerja dalam jangka panjang.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan masalah di atas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah, pembatasan masalah ini antara lain:

1. Variabel *Independent* dalam penelitian ini adalah Kompensasi.
2. Variabel *Dependent* dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai Non ASN
3. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai Non ASN aktif di Dinas Lingkungan Hidup.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah, maka ada beberapa hal yang akan menjadi pembahasan utama dalam penelitian ini. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana gambaran kompensasi pada pegawai Non ASN di Dinas Lingkungan Hidup.
2. Bagaimana Kinerja Pegawai Non ASN pada Dinas Lingkungan Hidup.

3. Seberapa besar pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai Non ASN di Dinas Lingkungan Hidup.

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan untuk penyusunan tugas akhir, serta mengkaji bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Non ASN di Dinas Lingkungan Hidup, sebagai salah satu syarat penyelesaian studi untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan semangat kinerja pegawai disaat terjadinya keterlambatan pencairan gaji Non ASN di Dinas Lingkungan Hidup serta mengukur besarnya pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Non ASN di Dinas Lingkungan Hidup. Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui gambaran kompensasi pada pegawai Non ASN di Dinas Lingkungan Hidup.
2. Mengetahui kinerja pegawai Non ASN di Dinas Lingkungan Hidup.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai Non ASN di Dinas Lingkungan Hidup.

1.6 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Bagi peneliti selanjutnya:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya terkait pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, terutama dalam konteks pegawai Non ASN di Dinas Lingkungan Hidup.

2. Kegunaan Praktis

Bagi Instansi:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi instansi pemerintahan, khususnya Dinas Lingkungan Hidup, dalam memahami pentingnya kompensasi terhadap kinerja pegawai Non ASN. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam merancang kebijakan kompensasi yang lebih efektif untuk meningkatkan semangat pegawai. Adanya penelitian ini, diharapkan instansi terkait dapat mengembangkan strategi yang lebih baik dalam mengelola Sumber Daya Manusia.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup yang terletak di Jl. Raya Soreang Km.17 Komplek Pemda Soreang 40912, Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada semester genap tahun ajaran 2024/2025 dimulai dari bulan Maret 2025 sampai dengan bulan Agustus 2025

Tabel 1. 6
Tabel Kegiatan Penelitian

No	Nama Penelitian	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agust	Sept	Okt	Nov	Des	Jan
1	Pengajuan Judul											
2	BAB I											
3	BAB II											
4	BAB III											
5	Sidang SUP											
6	BAB IV											
7	BAB V											
8	Sidang Akhir											

Sumber :Diolah oleh peneliti 2025