

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja yang unggul tidak terjadi secara tiba-tiba. Ada beberapa faktor yang memengaruhinya, seperti kualitas dan kemampuan individu, serta adanya fasilitas dan infrastruktur yang memadai. Kualitas dan kemampuan karyawan merupakan elemen internal yang sangat berpengaruh, misalnya etika kerja, motivasi, perilaku, kondisi fisik, serta tingkat pendidikan dan pelatihan yang diterima. Di sisi lain, sarana pendukung berhubungan erat dengan kesejahteraan tenaga kerja, seperti gaji, perlindungan sosial, serta jaminan keselamatan dalam bekerja. Kemampuan dan kualitas pegawai berkaitan dengan aspek dalam diri mereka, yang terlihat dalam sikap dan perilaku saat melakukan tugas. Mengenai sikap dan perilaku karyawan, konsep keterhubungan karyawan telah menjadi agenda awal dengan penyelenggaraan tenaga kerja dalam beberapa dekade terakhir (Nanuru et al., 2021). Menurut (Hamizar, 2020) Istilah kinerja bermula pada *frase Job Performance* atau *Actual Performance* yang mengacu pada hasil kerja atau hasil nyata yang dicapai oleh seseorang. Definisi kinerja (prestasi kerja) menurut Mangkunegara dalam Santoso (2017) adalah hasil yang diperoleh dalam aspek tingkat kualitas serta kuantitas dengan tercapai pada seseorang untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diserahkan.

Beban kerja merujuk pada kemampuan seorang pekerja untuk menangani tugas yang diberikan. Dalam pandangan ekonomi, setiap beban kerja yang diambil oleh individu perlu seimbang dan sesuai dengan kapasitas fisik dan mental individu tersebut. Beban kerja dibagi menjadi dua kategori, yaitu beban fisik dan beban psikologis. Beban fisik mencakup aktivitas seperti mengangkat, menahan, dan mendorong barang. Sedangkan beban psikologis berhubungan dengan bagaimana kemampuan dan pencapaian seseorang dibandingkan dengan orang lain. Dari beberapa definisi tentang beban kerja yang ada, ditarik kesimpulan jika beban kerja merupakan kumpulan peranan kemampuan yang menuntut atau usaha intelektual yang perlu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik secara intelektual maupun fisik (Hamizar, 2020).

Selain itu, menurut (Sembiring, 2014), Beban kerja bisa dipahami sebagai perimbangan diantara kemampuan atau kapasitas seorang karyawan dengan tuntutan yang ada dari pekerjaan yang harus dilaksanakan. Penilaian beban kerja dilakukan dengan tiga aspek, yaitu: beban fisik, beban mental, dan beban waktu. Jumlah tugas untuk dituntaskan dengan sebuah departemen pada pekerjaan disebut sebagai beban kerja tertentu dalam jangka waktu yang telah ditetapkan dalam kondisi yang normal.

Kedisiplinan dapat dijelaskan sebagai kesadaran serta keinginan individu untuk mematuhi semua kebijakan bisnis dan standar sosial dengan relevan. Di sisi lain, kesadaran sendiri merujuk pada perilaku seseorang yang dengan aktif mengikuti semua peraturan dan menyadari tugas serta tanggung jawabnya. Disiplin dipahami sebagai sikap dari seseorang yang bersedia dan

rela untuk mematuhi serta mengikuti norma-norma dan aturan yang ada di sekitarnya. Kepatuhan kerja didefinisikan yakni perilaku, tingkah laku, serta tindakan yang sejalan dengan ketentuan yang ditetapkan dalam lembaga, baik yang tercatat maupun yang tidak. Dengan demikian, untuk penerapannya dengan sebuah lembaga sudah berusaha untuk menetapkan hampir seluruh ketentuan dengan diikuti oleh mayoritas tenaga kerja, kemudian kepatuhan dapat dianggap telah terwujud. (Sembiring, 2014).

Lebih dari itu, performa pegawai sangat dipengaruhi oleh fasilitas yang berkaitan dengan kesejahteraan finansial mereka. Salah satu tindakan yang dapat diambil adalah memberikan penghargaan kepada pegawai. Penghargaan ini diartikan sebagai motivasi bagi karyawan harus beroperasi sesuai dengan norma yang ditetapkan, atau mungkin di atasnya. Dengan demikian, pemberian insentif diharapkan dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka dalam menjalankan tugas, sehingga mencapai prestasi individu yang optimal. Salah satu jenis insentif yang diberikan oleh pemerintah adalah tambahan pendapatan. Tambahan pendapatan ini diberikan kepada pegawai negeri sipil dengan pertimbangan yang objektif, serta mempertimbangkan kemampuan keuangan daerah. Tujuan dari pemberian tambahan pendapatan pegawai adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai. (Nanuru et al., 2021).

Menurut (Hayatun & Ernawati, 2022), Kompensasi merujuk pada bentuk penghargaan yang diberikan oleh suatu instansi atau departemen kepada karyawan, yang bisa berbentuk finansial maupun non-finansial, dalam periode tertentu. Sistem kompensasi yang efektif dapat memberikan rasa puas

bagi pegawai dan membantu unit kerja organisasi dalam menarik, merekrut, serta menjaga keberadaan pegawai..

Definisi lain mengenai kompensasi menurut (Asniwati, 2022) adalah Kompensasi yang sesuai bisa menciptakan kepuasan dan motivasi kerja lebih unggul, serta pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas hasil kerja mereka. Ganti rugi ialah sistem apresiasi yang diserahkan oleh organisasi terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Dalam memenuhi harapan serta kebutuhan pelanggan, pemilik bisnis perlu memahami apa yang dicari oleh pelanggan dan harus dapat berpikir seperti pelanggan, sehingga pelanggan merasa puas dengan barang dan jasa yang disediakan. Pelanggan yang merasa puas dengan harga yang bersaing, produk yang berkualitas tinggi, tempat yang strategis, serta promosi yang menarik yang dibuat akan lebih cenderung untuk membeli kembali barang ketika kebutuhan atau harapan yang sama muncul di masa depan. (Dosi et al., 2023).

Fenomena Dinamika pegawai melibatkan beragam aspek yang sangat rumit terkait dengan posisi, tugas, hak, dan tanggung jawab yang ditugaskan oleh organisasi. Setiap pegawai diberikan tanggung jawab dan fungsi tertentu dengan berbagai dukungan yang diperlukan sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Selanjutnya, mengenai tanggung jawabnya, organisasi mengharapkan kinerja tertentu yang juga telah distandarisasi. Kinerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi. Apabila kinerja pegawai baik dalam hal menghasilkan hasil yang berkualitas, maka kinerja organisasi bekerja dengan baik, dan sama halnya kebalikanya (Hamizar,

2020). Oleh karena itu, Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak di Kabupaten Jombang juga memperhatikan tantangan dalam pekerjaan, kedisiplinan pegawai, serta imbalan yang diterima oleh karyawan.

Maka dari itu berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkup Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Jombang”

## **1.2. Rumusan Masalah**

- a. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas PPKBPPPA Kabupaten Jombang?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas PPKBPPPA Kabupaten Jombang?
- c. Apakah kompensasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas PPKBPPPA Kabupaten Jombang?
- d. Apakah beban kerja, disiplin kerja, dan kompensasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

- a. Mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- b. Mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.
- c. Mengetahui apakah kompensasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

- d. Mengetahui apakah beban pekerjana, disiplin kerja, serta kompensasi pegawai berpengaruh mengenai kinerja pegawai.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

- a. Bagi penulis: memberikan pengetahuan dan informasi yang sangat berharga, karena dapat meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan penulis sehubungan dengan pengaruh tambahan penghasilan pegawai serta beban kerja mengenai kemampuan tenaga kerja Dinas PPKBPPPA Kabupaten Jombang.
- b. Bagi akademik: hasil kajian tersebut dinantikan dapat meningkatkan pemahaman ilmiah tentang tata kelola, serta bermanfaat bagi akademisi lain yang memiliki minat di bidang yang sama.
- c. Bagi Instansi: hasil kajian tersebut dinantikan dapat memberikan sumbangan saran hingga masukan terhadap pihak terkait dalam menerapkan kebijakan tambahan penghasilan pegawai dalam pengembangan kemampuan karyawan.