

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia pekerjaan yang sudah semakin kompetitif, banyak dampak yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai untuk menentukan keberhasilan dalam suatu organisasi pemerintahan. Ketika perusahaan/instansi memberikan kompensasi dengan adil dan menyediakan tempat kerja yang baik, pegawai akan lebih bahagia dengan pekerjaan mereka. Ketika pegawai sangat bahagia dengan pekerjaan mereka, hal itu akan meningkatkan kualitas kerja mereka, seberapa banyak yang mereka hasilkan, dan seberapa besar kemungkinan mereka akan bertahan di perusahaan (Khafid & Khoirunisa, 2022). Oleh karena itu, dengan adanya kompensasi yang adil bagi pegawai, lingkungan kerja yang nyaman, dan kepuasan kerja yang tinggi adalah dampak utama yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal (Lestari, 2025; Ludin et al., 2023). Perusahaan yang dapat melakukan ketiga hal ini dengan baik akan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, memiliki nama yang bagus, dan mempertahankan pegawai mereka lebih lama. Sehingga, Pemerintahan Negara Republik Indonesia dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam produktivitas pegawai. Oleh karena itu, instansi pemerintahan harus mampu memahami faktor atau dampak yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai (Fidtriana & Mustahidda, 2025).

Ketika pegawai pada instansi pemerintah melakukan pekerjaan dengan baik, mereka akan menerima kompensasi lebih tinggi. Hal ini juga akan meningkatkan produktivitas instansi bekerja menjadi lebih baik, yang akan mendorong pegawai untuk kinerja lebih optimal. Pemberian kompensasi yang diberikan oleh instansi pemerintah kepada pegawai dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui gaji yang diterima, jaminan kesehatan, bonus, dan tunjangan hari raya. Otoritas negara dapat memotivasi pegawai dengan memberi mereka kompensasi. Ini termasuk hal-hal seperti gaji, asuransi kesehatan, bonus, dan waktu istirahat. Ketika pegawai mendapatkan kompensasi yang adil dan sesuai, mereka akan ingin bekerja sekeras mungkin. Ini karena kebutuhan mereka terpenuhi, dan mereka merasa bertanggung jawab sepenuhnya. Motivasi pegawai membantu mereka mencoba menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan tujuan organisasi (Darmayanti et al., 2023; Halawa et al., 2021).

Melalui kompensasi yang baik, dapat membuat pegawai lebih menghargai pekerjaan mereka. Gaji yang baik juga dapat membuat mereka lebih loyal, mengurangi jumlah pegawai yang keluar, dan membantu mereka melakukan pekerjaan terbaik. Selain itu, pegawai harus diperlakukan secara adil dan wajar saat mereka dibayar. Hal ini membuat mereka merasa nyaman saat bekerja. pegawai harus dibayar secara adil dan benar. Ulangi kalimat sebelumnya (Margono, 2020; Prayoga & Astuti, 2021). Namun, jika kompensasi yang dibayarkan tidak sesuai dengan pekerjaan dan tugas pegawai, hal itu mungkin tampak tidak adil. Hal ini karena dapat menurunkan hasil kerja dan minat mereka terhadap pekerjaan. Hal ini tidak hanya memengaruhi pegawai tetapi juga seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan dan keinginan untuk melakukannya.

Pembayaran tidak sesuai dengan pekerjaan jika gaji pokok tidak sesuai dengan pembayaran bulanan, dan tidak ada penjelasan mengapa uang tersebut tidak dapat dibayarkan. Sampai hal ini diperbaiki, tanggung jawab atas pekerjaan akan tetap ada (Nurdiana & Husaini, 2024). Oleh karena itu, Instansi pemerintah harus beradaptasi dengan menciptakan sistem kompensasi yang fleksibel dan inovatif untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja modern. Kompensasi yang disesuaikan dengan kebutuhan individu tidak hanya meningkatkan kinerja tetapi juga membangun budaya kerja yang positif (Ilmiyah et al., 2025).

Tersedianya lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya berkaitan dengan aspek fisik, seperti pencahayaan di tempat kerja, lingkungan kerja yang bersih, fasilitas yang memadai, keselamatan di tempat kerja, tetapi juga aspek psikologis seperti hubungan kerja yang harmonis antar rekan kerja, komunikasi yang efektif dengan atasan, serta budaya kerja yang sehat dan inklusif (Fikri et al., 2025; Ramadhani et al., 2024). Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang diberikan tidak nyaman atau penuh tekanan, maka akan mempengaruhi tingkat stres dan dapat menurunkan semangat kerja terhadap pegawai (Hakim, 2020a). Oleh karena itu, instansi pemerintah perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar pegawai dapat bekerja dengan optimal (Maharani, 2025).

Kepuasan kerja sangat penting, hal itu memengaruhi seberapa baik pegawai bekerja. Jika pegawai senang dengan pekerjaan mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan terbaik pegawai. Kepuasan kerja dapat dipertahankan dengan

menawarkan kesempatan untuk berkembang dalam karier mereka, program pelatihan, tinjauan kinerja, promosi jabatan, dan keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Ketika pegawai sangat puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Ini berarti bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh besar pada seberapa baik produktivitas pegawai di tempat kerja (Wibowo et al., 2024). Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin rendah tingkat stres dan kecenderungan untuk berpindah kerja (Hidayatullah & Aprilyani, 2025). Sebaliknya, jika pegawai merasa bahwa pekerjaan mereka tidak memberikan kepuasan atau peluang untuk berkembang, produktivitas mereka dapat menurun, dan perusahaan dapat mengalami kesulitan dalam mempertahankan tenaga kerja yang baik (Wardhani & Hasan, 2024).

Dari pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja merupakan tiga faktor utama yang memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas pegawai, khususnya di instansi pemerintahan. Penulis memilih ketiga faktor ini sebagai objek penelitian karena peranannya yang sangat penting dalam menentukan efektivitas kerja pegawai. Pemberian kompensasi yang adil dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai, lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan mendukung efektivitas kerja, serta kepuasan kerja yang tinggi dapat membantu pegawai dalam mempertahankan semangat kerja dan mengurangi tingkat stres (Ndruru et al., 2023).

Penelitian ini menyoroti pentingnya manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam instansi pemerintahan, dengan menekankan bahwa kesejahteraan pegawai tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari kombinasi

berbagai aspek yang saling berinteraksi. Oleh karena itu, kebijakan yang diterapkan harus mempertimbangkan keseimbangan antara kompensasi, kondisi lingkungan kerja, dan kepuasan kerja agar dapat mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan efektivitas organisasi pemerintah dan mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional secara lebih berkelanjutan.

penelitian di papua dilakukan salah satunya karena merupakan lokasi daerah tempat tinggal penulis, selain itu kantow wilayah DJPb di Provinsi Papua memiliki peran yang strategis dalam pengelolaan keuangan negara di wilayah tersebut. Sebagai unit eselon I di bawah Kementerian Keuangan RI, DJPb bertanggung jawab atas pengelolaan perbendaharaan negara, termasuk pengelolaan kas negara, pencairan anggaran, serta akuntansi dan pelaporan keuangan pemerintah. Sehingga Pemilihan DJPb di Provinsi Papua juga didasarkan pada pentingnya memahami sistem administrasi dan manajemen keuangan yang diterapkan di provinsi papua, serta tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Penelitian ini juga menyoroti berbagai tantangan yang dihadapi DJPb di Provinsi Papua yang dapat memengaruhi efektivitas pengelolaan keuangan negara dan produktivitas pegawai.

Sebagai salah satu kantor wilayah DJPb di provinsi papua, DJPb provinsi papua memiliki peran penting dalam memastikan kelancaran pengelolaan keuangan negara di tingkat daerah, khususnya dalam penyaluran dana APBN ke instansi pemerintah serta pengawasan penggunaannya. Selain itu, DJPb provinsi papua juga berfungsi dalam mendukung transparansi dan akuntabilitas keuangan negara serta memberikan layanan

kepada satuan kerja pemerintah di wilayah Papua. Pemilihan DJPb di provinsi papua sebagai objek penelitian juga didasarkan pada pentingnya memahami sistem administrasi dan manajemen keuangan yang diterapkan, serta tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaannya.

Namun, dalam pelaksanaannya, DJPb di provinsi Papua menghadapi berbagai tantangan yang dapat mempengaruhi efektivitas pengelolaan keuangan negara dan produktivitas pegawai. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan infrastruktur dan aksesibilitas di wilayah Papua yang dapat menghambat kelancaran administrasi dan distribusi anggaran. Kondisi geografis yang sulit, terbatasnya jaringan komunikasi, serta perbedaan tingkat kemajuan di berbagai daerah menjadi kendala dalam memastikan bahwa proses pencairan anggaran dan pengawasan keuangan dapat berjalan dengan optimal. Selain itu, koordinasi dengan instansi pemerintah daerah dan satuan kerja di wilayah terpencil juga menjadi tantangan tersendiri, terutama dalam hal pemenuhan standar pelaporan keuangan yang transparan dan akuntabel.

Di sisi internal, DJPb di provinsi papua juga menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia agar tetap termotivasi dan produktif di tengah berbagai keterbatasan. Faktor seperti ketidakseimbangan antara beban kerja dan kompensasi, kondisi lingkungan kerja yang mungkin kurang optimal, serta keterbatasan peluang pengembangan karir dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerja pegawai. Kurangnya tenaga ahli di bidang keuangan serta kebutuhan akan peningkatan kapasitas pegawai melalui pelatihan yang berkelanjutan juga menjadi tantangan yang perlu diatasi. Oleh karena itu, penting bagi DJPb di provinsi papua untuk mengembangkan strategi yang

tidak hanya berfokus pada pengelolaan keuangan, tetapi juga pada peningkatan kesejahteraan dan efektivitas kerja pegawai agar dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih maksimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi produktivitas pegawai, khususnya dalam sektor keuangan. Dengan memahami keterkaitan antara ketiga faktor ini, organisasi dapat merancang kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas pegawai, sehingga mampu mencapai keunggulan kompetitif dan pertumbuhan yang berkelanjutan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas terdapat permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan (DJPb) di Provinsi Papua?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan (DJPb) di Provinsi Papua?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai pada Kantor wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan (DJPb) di Provinsi Papua?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan (DJPb) di Provinsi Papua.
2. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan (DJPb) di Provinsi Papua.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan (DJPb) di Provinsi Papua.

1.4 Manfaat Penelitian

Tujuan yang didapatkan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan teori MSDM, dalam memahami hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai di ruang lingkup kantor wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan (DJPb).

2. Manfaat Praktis:

- a) Penelitian ini diharapkan dapat membantu pemerintah dalam menetapkan kebijakan kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, sehingga hasilnya dapat digunakan untuk menciptakan suasana kerja yang lebih positif, dan mendukung kesejahteraan mental dan fisik pegawai.
- b) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang relevan bagi para pegawai sebagai bahan pertimbangan untuk terus meningkatkan produktivitas kerja, melalui pemanfaatan kompensasi, kondisi lingkungan kerja, dan tingkat kepuasan kerja yang telah diterima atau dicapai.
- c) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam bagi penulis mengenai dampak kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai dalam suatu instansi pemerintahan.

1.5 Batasan Masalah

Dalam Penelitian ini yang menjadi batasan masalah adalah:

1. Produktivitas pegawai

Produktivitas pegawai dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara

efektif dan efisien. Produktivitas diukur berdasarkan kinerja pegawai yang sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan oleh organisasi

2. Kompensasi

Batasan kompensasi dalam penelitian ini difokuskan pada aspek finansial, meliputi gaji, tunjangan, dan bonus, serta aspek non-finansial berupa kesejahteraan pegawai. Penelitian ini tidak membahas faktor-faktor eksternal yang dapat memengaruhi sistem kompensasi.

3. Lingkungan kerja

Lingkup lingkungan kerja dibatasi pada dua aspek, yaitu aspek fisik yang mencakup fasilitas, kebersihan, dan keselamatan kerja; serta aspek sosial yang mencakup hubungan antarpegawai dan pola komunikasi di tempat kerja.

4. Kepuasan kerja

Definisi kepuasan kerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator-indikator yang dapat diukur, seperti kesempatan untuk mengembangkan karir, program pelatihan, pemberian penghargaan atas pencapaian, promosi jabatan, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*).

1.6 Sistematika Laporan

Sistematika penulisan terdiri dari lima bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi penelitian secara umum yang disajikan pada latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi dasar-dasar teori yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian dan akan digunakan sebagai panduan untuk menganalisis permasalahan. Pada bab ini juga disajikan penelitian terdahulu yang menjadi pedoman penelitian, kerangka penelitian, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai lokasi penelitian, data penelitian, model penelitian, populasi dan sampel, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil penelitian yang telah diolah menggunakan metode yang sesuai untuk membuktikan hipotesis. Hasil penelitian yang dibahas adalah karakteristik responden, hasil

pengujian instrumen, dan analisis statistik deskriptif, uji F dan uji T, serta diakhiri dengan pembahasan.

BAB V

PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh, keterbatas penelitian, dan saran bagi penelitian selanjutnya

