

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Di tengah persaingan global yang semakin ketat, kinerja pegawai menjadi salah satu faktor krusial yang menentukan keberhasilan organisasi, terutama dalam sektor pelayanan publik. Kinerja pegawai tidak hanya mencerminkan efektivitas individu, tetapi juga berfungsi sebagai indikator produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang, sebagai instansi pelayanan publik, menghadapi tantangan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawainya guna memenuhi harapan masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi setiap organisasi. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Pegawai yang kompeten dan termotivasi mampu memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi, menjadi sangat penting.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya yang secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya, menurut kriteria yang diberlakukan untuk pekerjaan tersebut. Yang dapat diukur melalui 1) Kemampuan teknis; 2) Kemampuan konseptual; 3) Tanggung Jawab; 4) Inisiatif; dan 5) Kemampuan hubungan interpersonal (**Widodo & Yandi, 2022**).

Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi. Peningkatan kinerja para anggota juga erat kaitannya dengan cara bagaimana organisasi mengembangkan budaya organisasi yang ada.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi, terutama di sektor pelayanan publik seperti Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang. Sebagai instansi yang bertugas memberikan layanan administratif dan pengawasan keimigrasian, kinerja pegawai sangat memengaruhi kualitas pelayanan kepada masyarakat. Namun, pencapaian kinerja yang optimal tidak terlepas dari pengaruh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi yang diberikan kepada pegawai.

Berdasar penjelasan tentang fenomena kinerja pegawai tersebut terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu salah satunya kompensasi. Kompensasi berpengaruh terhadap produktifitas pegawai. Semakin besar kompensasi yang diterima oleh pegawai dapat meningkatkan produktifitas pegawai. Sebaliknya rendahnya kompensasi dapat menyebabkan pegawai malas bekerja, timbul keresahan dalam organisasi dan pada akhirnya aktifitas organisasi dapat terganggu, sehingga kompensasi bukanlah masalah yang sederhana, oleh karena itu diperlukan suatu pedoman yang tepat dalam penentuannya (**Rizana, 2020**).

Kompensasi pegawai di kantor imigrasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan dukungan organisasi dapat meningkatkan motivasi pegawai, yang pada gilirannya berdampak positif pada efektivitas kinerja pegawai.

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangsih tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu bentuk kompensasi adalah kompensasi finansial, kompensasi ini secara sederhana adalah kompensasi berupa nominal uang. Mulai dari gaji bulanan, tunjangan tetap dan tidak tetap, uang lembur, asuransi, jaminan hari tua, uang pensiun, dan lain sebagainya. Pemberian kompensasi kepada pegawai juga harus dilakukan secara adil dan layak (**Fahmi & Yusuf, 2022**).

Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dapat meningkatkan motivasi pegawai, sedangkan kompensasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan semangat kerja (**Rizana, 2020**).

Jadi kompensasi merupakan bentuk apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai sebagai balasan dari kerja kerasnya terhadap perusahaan, kompensasi tersebut dapat berupa penghargaan atau uang yang dapat digunakan pegawai untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Selain dari kompensasi, salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Menurut (**Yuliana & T, 2019**) Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau

menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai dalam bekerja.

Lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, berperan penting dalam mendukung produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung interaksi sosial dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan yang kurang kondusif seringkali menjadi pemicu stres dan menurunkan konsentrasi dalam bekerja. Hal ini, pada akhirnya, dapat berdampak pada penurunan kinerja secara keseluruhan.

Menurut (**Surbakti & Pohan, 2024**), Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan yang mendukung kelangsungan kinerja pegawainya.

Berdasarkan permasalahan hasil observasi pada objek penelitian, dimana yang menjadi permasalahan yang sangat menarik diteliti dalam pertimbangan penulis adalah berhubungan dengan sistem kerja, lingkungan kerja serta kinerja pegawai di Kantor Imigrasi kelas 1 TPI Padang. Hal ini disebabkan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya masih kurang maksimal, dikarenakan adanya beban kerja yang berbeda disetiap pegawainya. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam mendukung produktivitas pegawai (**Yuliana & T, 2019**).

Selain lingkungan kerja, beban kerja juga menjadi aspek penting yang memengaruhi produktivitas pegawai. Beban kerja yang tidak seimbang baik terlalu berat maupun terlalu ringan berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental,

serta memengaruhi efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Pegawai yang menghadapi tekanan kerja yang terlalu tinggi cenderung mengalami penurunan motivasi dan performa.

Menurut (**Herdiyanti & Assery, 2021**) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebahan yang berbeda-beda. Tingkat pembebahan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebahan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejemuhan atau *understress* .

Beban pekerjaan dapat diartikan sebagai sesuatu yang terjadi akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada saat menyelesaikan pekerjaan, pegawai dapat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkatan tertentu. Namun apabila keterbatasan yang dimiliki pegawai tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkatan yang diharapkan, maka telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dengan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan tersebut menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (**Nurhandayani, 2022**).

Beban kerja di kantor imigrasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beban kerja pegawai di kantor imigrasi, faktor-faktor yang mempengaruhinya, serta dampaknya terhadap kinerja dan kepuasan pegawai.

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi untuk pengelolaan beban kerja yang lebih efektif.

Berdasarkan observasi, terdapat tantangan signifikan terkait sistem kerja dan beban kerja di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental pada pegawai, sehingga mempengaruhi efektivitas mereka dalam menyelesaikan tugas (**Herdiyanti & Assery, 2021**).

Dalam konteks ini, penelitian-penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi memiliki peran penting dalam mendukung atau menghambat kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dan beban kerja yang terdistribusi secara adil dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan atau kurang kondusifnya lingkungan kerja dapat memicu penurunan produktivitas dan kualitas layanan. Di sisi lain, kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan pegawai juga menjadi salah satu faktor utama yang dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan semangat kerja.

Meskipun banyak penelitian telah mengkaji dampak lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi secara terpisah terhadap kinerja pegawai, masih jarang ditemukan studi yang mengintegrasikan tiga faktor tersebut dalam satu analisis yang komprehensif, terutama dengan kompensasi sebagai variabel intervening. Gap penelitian ini menjadi menarik untuk diangkat, mengingat kompleksitas permasalahan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang, yang memerlukan pendekatan holistik untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Dengan demikian, Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai serta menjelaskan peran kompensasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang perlu ditingkatkan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai di sektor pelayanan publik, khususnya di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang.

Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Padang merupakan salah satu unit pelaksana teknis di bawah Direktorat Jenderal Imigrasi, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. Berdirinya kantor ini tidak terlepas dari kebutuhan pengelolaan administrasi keimigrasian yang profesional, khususnya di wilayah Sumatera Barat. Sebagai kota yang memiliki akses laut strategis melalui Pelabuhan Teluk Bayur, Kota Padang menjadi titik penting dalam arus masuk dan keluarnya orang asing maupun Warga Negara Indonesia (WNI) yang bepergian ke luar negeri.

Sejarah Kantor Imigrasi di Padang dapat ditelusuri sejak masa awal kemerdekaan Indonesia. Pada saat itu, pemerintah mulai membentuk dan memperluas jangkauan layanan keimigrasian untuk mendukung berbagai kepentingan nasional, seperti pengawasan orang asing, penerbitan dokumen perjalanan, serta perlindungan terhadap WNI di luar negeri. Dengan perkembangan aktivitas ekonomi, pariwisata, dan pelabuhan internasional di Sumatera Barat, keberadaan Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Padang semakin relevan.

Status "Kelas 1" pada Kantor Imigrasi di Padang menunjukkan kapasitasnya dalam menangani pelayanan dan pengawasan keimigrasian dengan cakupan wilayah yang lebih luas dan kompleks dibandingkan kantor imigrasi berstatus kelas

lainnya. Sementara itu, label "**TPI**" atau Tempat Pemeriksaan Imigrasi merujuk pada fungsinya dalam memantau dan mengelola lalu lintas orang di pintu-pintu keluar-masuk resmi wilayah Indonesia, seperti pelabuhan laut internasional atau bandara.

Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang, yang awalnya dikenal dengan nama Kantor Cabang Imigrasi Padang berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kehakiman No. J.M/40/1955 tanggal 13 September 1955, kemudian berubah nama menjadi Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang sesuai dengan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Imigrasi. Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang merupakan salah satu unit pelaksana teknis keimigrasian yang berada di bawah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, dengan tanggung jawab langsung kepada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I**  
**TPI Padang Per Januari – Mei 2024**

NO	Bidang	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	TOTAL
1	Kanim Kelas I TPI Padang	1	1	2
2	Seksi Teknologi Informasi dan Komunikasi Keimigrasian (Infokim)	7	3	10
3	Seksi lalu lintas keimigrasian (lantaskim)	14	11	25
4	Seksi Izin Tinggal dan Status Keimigrasian (Intaltuskim)	7	4	11
5	Seksi intelejen dan penindakan keimigrasian (Inteldakim)	9	2	11
6	Sub Bagian Tata Usaha	6	9	13
<b>JUMLAH</b>		<b>44</b>	<b>30</b>	<b>74</b>

*Sumber : laporan jumlah pegawai kantor imigrasi kelas 1 TPI kota padang per januari – mei 2024.*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa kantor imigrasi kelas 1 TPI Padang mempunyai total jumlah pegawai 74 orang,sesuai dengan bidangnya masing-masing.Pada bidang kanim kelas 1 TPI padang terdapat 1 laki-laki dan 1 perempuan yang jika ditotal menjadi 2 orang, seksi teknologi informasi dan komunikasi keimigrasian (infokim),terdapat 7 laki-laki dan 3 perempuan dengan total 10 orang,seksi lalu lintas keimigrasian yaitu 14 laki-laki dan 11 perempuan dengan total 25 orang,seksi izin tinggal dan status keimigrasian (intaltuskim) dengan 7 laki-laki dan 4 perempuan dengan total 11 orang,seksi intelejen dan penindakan keimigrasian terdapat 9 laki-laki dan 2 perempuan dengan total 11 orang,dan juga sub bagian tata usaha dengan 6 orang laki-laki dan 9 perempuan dengan total yaitu 13 orang.

Hingga saat ini, Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Padang terus berkembang seiring dengan tuntutan pelayanan publik yang semakin modern. Berbagai inovasi layanan, seperti penerapan sistem antrian berbasis digital, layanan paspor online, dan peningkatan pengawasan terhadap keberadaan orang asing melalui tim pengawasan orang asing (TIMPORA), telah diterapkan untuk meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas. Selain itu, sebagai bentuk mendukung visi pemerintah dalam transformasi digital, Kantor Imigrasi Padang juga berfokus pada pemberdayaan teknologi informasi untuk mempermudah akses masyarakat terhadap pelayanan imigrasi.

Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang memiliki sejarah panjang dalam pengelolaan administrasi keimigrasian di wilayah Sumatera Barat. Dengan

berbagai inovasi layanan yang diterapkan saat ini seperti sistem antrian digital dan layanan paspor online,kantor ini berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pelayanan demi kesejahteraan masyarakat dan stabilitas nasional.

Kantor imigrasi memiliki suatu visi yaitu menciptakan pelayanan imigrasi yang profesional, aman, dan berkeadilan, kantor ini terus berkomitmen untuk meningkatkan kualitas layanan demi kesejahteraan masyarakat dan keadilan bangsa.

Berikut ini adalah data absensi pegawai kantor imigrasi kelas 1 TPI padang per januari – mei 2024 :

**Tabel 1.2**

**Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang Per Januari – Mei 2024**

No	Bulan	Jumlah Absensi Pegawai Januari - Mei					Total	Total Persentase (%)
		Sakit	Cuti	Tanpa Keterangan	Dinas Luar Half Day	Dinas Luar Full		
1	Januari	0	26	0	0	40	66	19,64%
2	Februari	0	25	0	3	41	69	20,54%
3	Maret	0	20	0	6	37	63	18,75%
4	April	0	14	0	12	42	68	20,24%
5	Mei	0	20	0	4	46	70	20,83%
<b>Jumlah</b>							<b>336</b>	<b>100,00%</b>

Sumber : Data Kepegawaian Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang per januari – mei 2024

Dari presentasi absensi pegawai kantor imigrasi kelas 1 TPI Padang pada per januari sampai mei 2024,terlihat bahwa masih terdapat jumlah pegawai yang cukup tinggi yang absen karena cuti,dinas luar *half day*,dan dinas luar *full*

*day*. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan mei dengan angka mencapai 20,83%, sementara absensi terendah tercatat pada bulan maret dengan angka 18,75%. Fenomena ini berpotensi menurunkan kinerja pegawai secara keseluruhan, karena tingginya tingkat absensi dapat berdampak pada efisiensi pelayanan, produktivitas kerja, dan kelancaran operasional di lingkungan kantor.

Meskipun absensi pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang telah dikelola sesuai kebijakan yang berlaku, data dalam Tabel 1.2 menunjukkan tingkat absensi yang signifikan, khususnya terkait cuti, dinas luar half day, dan dinas luar full day. Tingginya tingkat absensi mencapai puncaknya pada bulan Mei (20,83%) dan terendah pada bulan Maret (18,75%). Fenomena ini mengindikasikan potensi permasalahan dalam manajemen lingkungan kerja dan distribusi beban kerja, yang berpengaruh terhadap efisiensi kinerja pegawai.

## Tabel

### 1.3

#### **Analisis data kinerja pegawai kantor imigrasi kelas 1 TPI Padang**

**Periode 2019 – 2021**

No	Indikator Kinerja	Tahun (%)		
		2019	2020	2021
1	Orientasi Pelayanan	81%	82%	82%
2	Integritas	91%	92%	92%
3	Komitmen	80%	81%	81%
4	Disiplin	80%	81%	81%
5	Kerja sama	80%	82%	81%

*Sember : Data Kepegawaian Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang per 2019 -2024*

Berdasarkan tebel 1.3 menunjukan bahwa kinerja pegawai pada kantor imigrasi kelas 1 TPI Padang pada periode 2019 – 2021 memiliki hasil kinerja pegawai yang meningkat,yaitu pada tahun 2019 dengan persentase dari indikator nya menunjukan kalau orientasi pelayanan 81%,integritas 91%,komitmen 80%,disiplin 80% dan juga kerja sama 80%.dan pada tahun 2020 menunjukan peningkatan yang dimana untuk orientasi pelayanan 82%,integritas 92%,komitmen 81%,disiplin 81% dan kerja sama 81%,menunjukan peningkatan yang cukup bagus serta pada tahun 2021 menunjukan kesamaan dengan tahun sebelumnya yaitu orientasi pelayanan 82%,integritas 92%,komitmen 81%,disiplin 81% dan kerja sama 81%.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang memiliki potensi untuk terus meningkat setiap tahunnya, sebagaimana terlihat dari tidak adanya penurunan kinerja selama beberapa periode terakhir. Namun, berdasarkan data kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang selama periode 2019–2021, terlihat bahwa meskipun terdapat peningkatan kinerja pegawai dari tahun 2019 ke 2020, pada tahun 2021 kinerja cenderung stagnan. Indikator seperti orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerja sama menunjukkan peningkatan minimal hingga tahun 2020, tetapi tidak ada perubahan signifikan pada tahun berikutnya. Fenomena ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor penghambat yang mungkin memengaruhi pengembangan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Fenomena stagnasi kinerja pada tahun 2021 mengindikasikan bahwa meskipun ada potensi peningkatan, terdapat tantangan yang harus diatasi untuk

memastikan pengembangan kinerja yang konsisten. Salah satu faktor yang mungkin memengaruhi stagnasi ini adalah keterkaitan antara kinerja dengan kompensasi yang diterima oleh pegawai. Sistem kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja atau tanggung jawab dapat memengaruhi motivasi pegawai untuk mencapai hasil yang lebih baik. Ketika kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan kontribusi mereka, tingkat kepuasan kerja dapat menurun, sehingga berdampak pada performa individu maupun tim.

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam mendukung peningkatan kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran besar dalam memacu kinerja pegawai. Faktor seperti fasilitas kerja yang memadai, hubungan antarsesama pegawai, dan kepemimpinan yang mendukung memengaruhi produktivitas harian. Stagnasi kinerja yang terlihat pada tahun 2021 dapat dipicu oleh kurangnya pembaruan atau inovasi di lingkungan kerja. Pegawai yang bekerja dalam atmosfer yang inspiratif cenderung memiliki komitmen dan disiplin yang lebih baik, sebagaimana terlihat pada tahun-tahun sebelumnya.

Beban kerja juga merupakan faktor krusial yang menentukan keberlangsungan kinerja pegawai. Beban yang terlalu berat tanpa manajemen yang baik dapat menyebabkan stres kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas dan kuantitas hasil kerja. Pada tahun 2021, stagnasi indikator kinerja dapat mencerminkan kejemuhan atau ketidakadilan dalam pembagian beban kerja. Manajemen beban kerja yang tepat akan membantu pegawai mempertahankan performa yang konsisten. Sebaliknya, jika beban kerja terlalu ringan atau tidak menantang, pegawai dapat kehilangan motivasi untuk berkontribusi lebih. Dalam

konteks ini, penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap distribusi beban kerja agar sesuai dengan kapasitas dan kemampuan pegawai.

Menghubungkan fenomena peningkatan dan stagnasi kinerja di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang dengan ketiga faktor ini, penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi mendalam guna mengidentifikasi kendala spesifik dan menyusun strategi peningkatan. Dengan memastikan kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang positif, serta mengelola beban kerja secara adil, kinerja pegawai berpotensi kembali menunjukkan tren peningkatan di masa mendatang. Hal ini tidak hanya akan berdampak pada hasil individu tetapi juga mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Namun, hingga saat ini, penelitian yang secara langsung menyoroti hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang belum ditemukan. Studi-studi sebelumnya cenderung fokus pada variabel kinerja secara terpisah, tanpa memberikan analisis mendalam terkait kontribusi kedua variabel tersebut.

Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan langkah strategis, seperti pengaturan jadwal yang lebih efisien, pengawasan yang ketat terhadap pelaksanaan dinas luar, serta pengkajian kebijakan cuti agar tetap seimbang antara kebutuhan pegawai dan tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, tingkat absensi pegawai dapat dikendalikan, sehingga kinerja dan pelayanan Kantor Imigrasi tetap optimal.

Fenomena-fenomena ini mencerminkan kompleksitas lingkungan kerja, beban kerja serta kompensasi di kantor imigrasi kelas 1 TPI Padang dan

menunjukkan perlunya pemahaman mendalam untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada sektor pelayanan publik.

Jadi, berdasarkan uraian latar belakang dan pemaparan fenomena yang dikemukakan di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait akan kinerja pegawai pada kantor imigrasi kelas 1 TPI Padang ke dalam skripsi dengan judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Padang”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai secara keseluruhan masih perlu ditingkatkan agar layanan yang diberikan sesuai dengan target organisasi dan kepuasan masyarakat.
2. Apakah ada aspek fisik (seperti fasilitas kerja atau kenyamanan tempat kerja) atau aspek non-fisik (seperti hubungan interpersonal dan budaya organisasi) yang menjadi hambatan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3. Sebagian pegawai memiliki beban kerja yang terlalu berat, meskipun secara umum fasilitas kerja memadai.
4. Distribusi beban kerja di antara pegawai belum merata, sehingga memengaruhi efisiensi operasional kantor.
5. Tingkat kompensasi yang diberikan belum seluruhnya sesuai dengan ekspektasi dan kontribusi pegawai.

6. Hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan pegawai belum dimaksimalkan sehingga berdampak negatif pada semangat kerja.
7. Faktor beban kerja yang terlalu berat berdampak langsung pada kualitas pelayanan kepada masyarakat.
8. Belum adanya kajian yang mengidentifikasi pengaruh simultan antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.
9. Pengaruh kompensasi sebagai variabel intervening dalam meningkatkan hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai belum dianalisis secara menyeluruh.
10. lingkungan kerja fisik yang saat ini sudah memadai dapat terus dijaga agar tetap mendukung produktivitas pegawai.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar terfokusnya penelitian ini, penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja (X) sebagai variabel independent, dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependent, serta kompensasi sebagai variabel intervening (Z) pada kantor imigrasi kelas 1 TPI Padang.

### **I.4. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah penelitian ini dapat dirinci sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kompensasi di kantor imigrasi kelas 1 TPI Padang?

2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kompensasi di kantor imigrasi kelas 1 TPI Padang?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor imigrasi kelas 1 TPI Padang?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di kantor imigrasi kelas 1 TPI Padang?
5. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor imigrasi kelas 1 TPI Padang?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kompensasi sebagai variabel intervening di kantor imigrasi kelas 1 TPI Padang?
7. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kompensasi sebagai variabel intervening di kantor imigrasi kelas 1 TPI Padang?

### **I.5 Tujuan penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kompensasi di kantor imigrasi kelas 1 TPI Padang.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kompensasi di kantor imigrasi kelas 1 TPI Padang.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor imigrasi kelas 1 TPI Padang.

4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di kantor imigrasi kelas 1 TPI Padang.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor imigrasi kelas 1 TPI Padang.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kompensasi sebagai variabel intervening di kantor imigrasi kelas 1 TPI Padang.
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kompensasi sebagai variabel intervening di kantor imigrasi kelas 1 TPI Padang.

### **1.6 Manfaat Penelitian:**

Berdasarkan kepada rumusan masalah dan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini memiliki manfaat positif bagi :

#### 1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan atau mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teoritis dibangku perkuliahan, terutama ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga penulis mendapatkan pengalaman baru dalam berpikir dan juga menambah daya analisis penulis.

#### 2. Bagi Akademisi

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dan kepustakaan bagi mahasiswa serta merupakan perwujudan dari pengamalan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan atau alat replikasi bagi peneliti dimasa yang akan datang, yang tertarik untuk membahas permasalahan yang sama dengan yang dibahas dalam penelitian ini.

### 4. Bagi kantor imigrasi kelas 1 TPI Padang

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi pimpinan kantor imigrasi kelas 1 TPI Padang dan dapat memberikan solusi alternatif dalam meningkatkan kinerja pegawai.