

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis untuk mencapai tujuan perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuan, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan lebih baik harus terus menerus dilakukan agar menghasilkan kepuasan kerja dan juga tercapainya karyawan yang handal dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan perusahaan ini tercapai tidak harus bergantung pada peralatan serta sarana maupun prasarana yang lengkap, melainkan lebih kepada faktor sumber daya manusia dalam mencapai suatu tujuan.

Setiap karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan serta sasaran-sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Namun, sebaliknya pengelolaan kinerja karyawan yang dijalankan dengan sprit abal-abal hanya akan membawa perusahaan ke bibir kemalangan menurut Nimron dan Amirullah dalam Indrasari (2017:49).

Menurut Bintoro dan Daryono (2017:5) mengemukakan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Dalam hal ini, karyawan bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui pekerjaan atau sarana informasi seperti komentar baik dari mitra kerja, namun demikian penilaian kinerja yang mengacu pada sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat kedisiplinan. Adapun beberapa faktor yang dapat

meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan diantaranya yaitu kompensasi, disiplin kerja, pemberdayaan dan penghargaan. Pemberian kompensasi merupakan suatu konsep yang dikembangkan dari suatu konsep manajemen sumber daya manusia, untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam melakukan produktivitas kerja karyawan dan perilaku seseorang sehingga dapat mempercepat pelaksana pekerjaan yang dibebankan dan pada akhirnya target atau tujuan yang ingin dicapainya dapat terlaksana dengan baik.

Menurut Sinambela (2018:335) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Selain disiplin kerja ada juga kompensasi, menurut Hasibuan (2019:198) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang diterima atau didapatkan oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Setiap perusahaan memiliki perbedaan sistem kompensasi, sistem disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya. Kepuasan terhadap kompensasi merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adapun lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat juga mempengaruhi sikap emosi karyawan. Jika karyawan merasa nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya. Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya AC (air condirioner), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja yang nyaman dapat mendukung kinerja karyawan akan menimbulkan rasa puas bagi pekerja dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

Kelurahan Cilacap Selatan merupakan suatu wilayah perangkat daerah kabupaten/kota wilayah kerja kecamatan. Tempat ini sebagai pelayanan

masyarakat, pembinaan di bidang pemberdayaan masyarakat, penyelenggaraan dan pengembangan fasilitas ekonomi dan pembinaan di bidang ketentraman dan ketertiban. Disetiap usahanya tidak terlepas dari permasalahan kinerja karyawan dalam hal pencapaian tujuan. Instansi ini bertempat di Cilacap Selatan, Jawa Tengah.

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi sikap kinerja karyawan seperti disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sesuatu yang dapat mengembangkan usahanya. Kemudian dalam melaksanakan kedisiplinan kerja karyawan di Kelurahan Cilacap Selatan masih mengalami permasalahan dalam melaksanakan absensi tiap harinya. Berikut ini adalah daftar presensi karyawan selama 3 bulan yang diberikan oleh Kelurahan Cilacap Selatan:

Tabel 1.1

Data Presensi Karyawan Di Kelurahan Cilacap Selatan

Bulan	Minggu 1	Minggu 2	Minggu 3	Minggu 4
Juni	85%	87%	85%	86%
Juli	89%	89%	90%	88%
Agustus	88%	83%	87%	88%

Sumber Kelurahan Cilacap Selatan

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan karyawan di Kelurahan Cilacap Selatan yang berjumlah karyawan 30 orang dapat dikatakan kurang cukup disiplin karena masih banyak karyawan yang melaksanakan absensi tidak tepat waktu dan juga faktor umur.

Salah satu faktor yang memicu kinerja karyawan lainnya yakni kompensasi. Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dalam kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diterima dirasa kurang cukup. Pemberian kompensasi yang diberikan oleh Kelurahan Cilacap Selatan yaitu berupa uang intensif bulanan, dan agenda diluar jam kerja. Adapun pemberian kompensasi itu berbeda-beda karena disesuaikan dengan kinerja karyawan dan profesi karyawan bekerja.

Selain disiplin kerja dan kompensasi, faktor lainnya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan komponen yang terpenting dalam karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja, bagi karyawan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap operasi kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Disiplin, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kelurahan Cilacap Selatan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diambil bahwa:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kelurahan cilacap Selatan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kelurahan cilacap Selatan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kelurahan cilacap Selatan?
4. Apakah disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kelurahan cilacap Selatan?

C. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kelurahan cilacap Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Kelurahan cilacap Selatan

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kelurahan cilacap Selatan
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Kelurahan cilacap Selatan

D. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis akan membahas ruang lingkup penelitian ini pada pengaruh disiplin, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan penelitian ini hanya dilakukan di Kelurahan Cilacap Selatan.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini adalah untuk menambah wawasan dan pengetahuan kepada pembaca khususnya karyawan pegawai supaya mereka dapat melaksanakan kinerjanya dengan baik dan bertanggung jawab.

2. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian ini adalah untuk menjadikan pegawai semakin disiplin terhadap melaksanakan tugas, melaksanakan tanggung jawab, memiliki sumber daya manusia yang baik dan guna menjadikan instansi yang berkualitas