

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan sumber daya terpenting di dalam suatu instansi, tanpa adanya aspek manusia maka tidak mungkin suatu instansi dapat mengembangkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan memiliki peranan yang dominan di dalam menunjang pengembangan serta menggerakkan roda organisasi dan akan menjadi bentuk usaha yang dilakukan untuk mewujudkan visi dan misi organisasi tersebut. Sumber Daya Manusia yang berkompetensi sesuai dengan pekerjaannya dinilai mampu memberikan kinerja optimal bagi perusahaan (Belti & Osnardi,2020).

Dinas Perindustrian dan Perdagangan adalah dinas di kabupaten Banyumas yang menangani urusan pemerintah di bidang perindustrian, perdagangan, metrologi dan pasar, awalnya keempat bidang tersebut masuk ke dalam dua dinas, yaitu bidang perdagangan yang mencakup metrologi, perdagangan dan pasar dan bidang perdagangan mencakup industri. Tahun 1999 perindustrian dan perdagangan digabung menjadi satu dengan koperasi dan UKM, sehingga dinas memiliki lima bidang yaitu perindustrian, perdagangan, koperasi, UKM dan pasar. Tetapi mulai 2017, kelima bidang tersebut diubah menjadi dua dinas yaitu Dinas Perindustrian dan Perdagangan yang meliputi perindustrian, perdagangan, metrologi, dan pasar, sedangkan

Dinas Ketenagakerjaan meliputi koperasi dan UKM (Pengelola Kepegawaian, 2021).

Berdasarkan wawancara dengan bagian pengelola kepegawaian pada hari Kamis, 14 Oktober 2021 yang menjelaskan bahwa, fenomena perusahaan saat ini adalah tidak adanya penghargaan atas pencapaian prestasi kerja bagi karyawan sehingga kepuasan kerja kurang optimal. Hal lain juga terdapat fenomena yang dialami oleh karyawan yaitu suhu udara yang terlalu panas di bidang perdagangan karena terbukanya ruangan tersebut sehingga AC tidak terasa, serta tempat parkir yang kurang luas dan tidak semua diberi atap yang menyebabkan kinerja karyawan menurun dan masih ada beberapa karyawan yang terlambat datang ke kantor sehingga kedisiplinan kerja kurang maksimal. Jika permasalahan tersebut tidak diperhatikan dengan baik, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kinerja yang didasarkan perilaku. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja aktual yang akurat Harahap & Tirtayasa (2020). Menurut Sudaryo (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberikan kontribusi kepada organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : faktor internal meliputi intelektual, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja dan

latar belakang pendidikan. Sedangkan faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, motivasi kerja, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi, insentif, dan sistem manajemen didalam perusahaan Christian & Kurniawan (2021). Fenomena Kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas belum optimal karena masih banyak karyawan yang bekerja tidak mengutamakan kualitas kerja yang menyebabkan kinerja karyawan menurun (Wawancara dengan Pengelola Kepegawaian pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, 2021).

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Menurut Ghozali (2017) kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan perasaan sikap puas atau tidak puas dalam bekerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja : (1) Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*), (2) Perbedaan (*Discrepancies*), (3) Pencapaian nilai (*Value Attainment*), (4) Keadilan (*Equity*), (5) Komponen Genetik (*Genetic Components*). Hal ini didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ghozali, 2017), Harahap & Tirtayasa (2020); Tantono (2019); Sari et.al,(2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Purba et.al,(2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Prasetyo & Marlina (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang ada di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas masih belum

optimal karena tidak adanya penghargaan atas prestasi yang telah dicapai oleh karyawan sehingga perlu diteliti mengenai kepuasan kerja agar kinerja karyawannya tetap maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wawancara dengan Pengelola Kepegawaian pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, 2021).

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian Kusumayanti et.al,(2020) adalah Lingkungan kerja. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang ada disekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun dengan rekan kerja (Pratama, 2018).

Lingkungan kerja yang ada di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas belum semuanya baik karena masih terdapat suhu udara yang terlalu panas di bidang perdagangan karena terbukanya ruangan tersebut sehingga AC tidak terasa, serta tempat parkir yang kurang luas dan tidak semua diberi atap yang menyebabkan kinerja karyawan menurun sehingga perlu diteliti mengenai lingkungan kerja agar kinerja karyawannya tetap maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wawancara dengan Pengelola Kepegawaian pada Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian, 2021).

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu penerangan, suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara dan kebisingan. Hal ini didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratama (2018); Yuliantari & Prasasti (2020); Lestary & Harmon (2017), Wangi et.al,(2020); Ahmad et.al. (2019); Sengkey et.al,(2018); Wijaya & Susanty (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Lengkong (2019); Adha et.al,(2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Kusumayanti et.al,(2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian Sillalahi & Wilson (2020) adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah keadaan tertib dimana seseorang dalam satu kelompok mematuhi peraturan yang ada, baik secara tertulis atau tidak tertulis Kusumayanti et.al,(2020). Disiplin kerja yang ada di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas masih kurang baik karena masih ada beberapa karyawan yang terlambat datang ke kantor sehingga kedisiplinan kerja kurang maksimal yang menyebabkan kinerja karyawan menurun sehingga perlu diteliti mengenai disiplin kerja agar kinerja karyawan tetap.

Hal ini didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yantika et.al,(2018); Nurlaela (2017); Ferry (2017); Lestari, (2017); Husain (2019), Ekhsan (2019); Arda (2017); Belti & Osnardi (2020) yang

menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan penelitian yang dilakukan oleh Erwansyah et.al,(2018); Sillalahi & Wilson (2020); Harianto & Saputra (2020), Bentar et.al,(2017); Minggu et.al,(2019); Tamba et.al,(2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pradipta. & Suhermin (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari Lusiana & Firdaus (2018) dengan variabel disiplin, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan yang dilakukan pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian peneliti menambahkan variabel kepuasan kerja dari Tantonno (2019) dengan variabel kepuasan kerja, pengawasan kerja dan kinerja karyawan yang dilakukan pada PT. Trijaya Pratama Fitires Medan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk menguji variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas. Demikian berdasarkan identifikasi masalah, peneliti memutuskan untuk mengambil judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu antara lain :

1. Apakah kepuasan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas ?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas ?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, pembatasan masalah pada penelitian ini dibatasi oleh Kepuasan Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) sebagai variabel bebas (*independen*), dan variabel terikat (*dependen*) dibatasi oleh Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas. Serta penelitian ini dilaksanakan pada periode 2021/2022.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisa kepuasan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Untuk mengetahui dan menganalisa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui dan menganalisa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

E. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Praktis

1. Bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi Akademik
Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja serta kinerja karyawan.

b. Manfaat Teoritis

1. Bagi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan literatur dan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kepuasan kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.