

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Sinambela (2019) merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Karena dengan pengelolaan manajemen yang baik, tujuan organisasi dapat terwujud dengan mudah. Pendapat lain menurut Sunyoto (2013), manajemen sumber daya manusia yaitu tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya hubungan kerja yang serasi di antara para karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Setiap organisasi ingin memiliki sumber daya manusia yang profesional, loyal, berdedikasi tinggi dan terjamin kesejahteraannya, menyadari bahwa sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting, yang menggerakkan seluruh roda organisasi, maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi. Oleh karena itu, organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan pegawai agar

dapat mendorong kemajuan organisasinya dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan organisasi.

Organisasi (*organization*) menurut Robbins, Stephen P (2016) merupakan suatu unit sosial yang dikoordinasi secara sadar, terdiri atas dua atau lebih orang-orang yang berfungsi dalam suatu basis yang kontinu untuk mencapai suatu tujuan bersama atau serangkaian tujuan. Salah satu organisasi pemerintah daerah di Kabupaten Banyumas yaitu Dinas Perindustrian dan Perdagangan.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas memiliki tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan dibidang perindustrian, perdagangan, metrologi dan pasar yang beralamat di Jl. Jendral. Gatot Subroto No.102, Brubahan, Purwokerto Lor, Kecamatan Purwokerto Timur, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah 53116. Menurut Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas Nomor 16 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Banyumas (Lembaran Daerah Kabupaten Banyumas Tahun 2016 Nomor 1 Seri D), Dinas Perindustrian dan Perdagangan Koperasi Kabupaten Banyumas berubah menjadi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas dengan menjalankan tugas dan fungsi sesuai dengan Peraturan Bupati Banyumas Nomor 69 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas (Dinperindag Banyumas).

Keberhasilan dalam melaksanakan tugas di Dinperindag Banyumas didukung oleh tingkat kinerja para pegawainya. Kinerja pegawai merupakan komponen yang sangat penting dalam mencapai tujuan sebuah instansi. Menurut Sinambela (2019) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berhubungan signifikan dengan pencapaian tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Sedangkan menurut August W. Smith 1982 dalam Sedarmayanti (2017), kinerja adalah “*output from processes, human or otherwise*” yang artinya kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 13 Oktober 2021 bersama Pengelola Kepegawaian pada Subbagian Umum dan Kepegawaian, yang menjadi fenomena dalam hal ini adalah mengenai Disiplin kerja pegawai. Dalam hal absensi, Dinperindag Banyumas sudah menggunakan alat elektronik (*fingerprint*) sesuai dengan ketentuan dan peraturan organisasi yang menjadi alat bukti masuk atau tidaknya pegawai dan mengukur tingkat kedisiplinan pegawai dalam jam kerjanya. Informasi dan pengamatan langsung yang didapatkan peneliti mengenai fenomena yang terjadi di lapangan, Dinperindag Banyumas telah memiliki dan menerapkan peraturan tentang kedisiplinan sesuai dengan peraturan kerjanya. Namun masih ada pegawai yang melanggar seperti pegawai yang sering menunda pekerjaan sehingga tidak efektif dalam bekerja yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu dan pegawai yang berada diluar kantor pada saat jam kerja berlangsung tanpa seizin pimpinan.

Menurut Kasmir (2019), disiplin kerja artinya karyawan akan memandang penting serta menaati waktu kerja, mulai dari jam masuk kerja, mengerjakan pekerjaan sampai tuntas tanpa menunda serta mengikuti jam pulang kerja sesuai aturan yang telah ditetapkan. Disiplin di tempat kerja merupakan hal yang harus diperhatikan oleh untuk meningkatkan kinerja. Namun, disiplin kerja tidak bisa didapatkan dengan begitu saja, tetapi perlu adanya pelatihan dan pembentukan melalui pendidikan.

Hal ini dibuktikan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harahap (2021), Iptian, dkk (2020), Kustanto & Harsoyo (2019), Hasibuan & Silvy (2019), Fajar, dkk (2020), Sutrisnoputri, dkk (2018), Syafrina (2017), dan Aromega, dkk (2019) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal Sedarmayanti (2017). Namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian dari Ningsih, dkk (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain disiplin dalam bekerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Menurut Sunyoto (2013), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalkan kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Menurut pengamatan dalam melaksanakan penelitian ini, lingkungan di Dinperindag Banyumas sudah baik, terdapat fasilitas-fasilitas yang memadai seperti AC, komputer, meja, kursi, lemari, printer dan lain sebagainya. Namun, adapun masalah yang ada di lingkungan kerja Dinperindag Banyumas yaitu masih ada beberapa pegawai yang menyalakan musik dan mengobrol dengan teman atau rekan kerjanya sehingga hal tersebut bisa mengganggu konsentrasi pekerjaan pegawai yang lain.

Hal ini dibuktikan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuliantari & Prasasti (2020), Riyanto, dkk (2017), Kustanto & Harsoyo (2019), Fajar, dkk (2020), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian dari Haya, dkk (2020), Sutrisnoputri, dkk (2018), Ningsih, dkk (2020) dan Umami (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja dan lingkungan kerja, faktor lain yaitu mengenai kompensasi. Menurut Sastrohadiwiryo (2015) dalam Sinambela (2019) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun pengertian kompensasi menurut Kasmir (2019) yaitu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non

keuangan. Di Dinperindag Banyumas terdapat pemberian insentif terhadap kinerja pegawai baik pegawai honorer maupun PNS, dimana para pegawai diberikan tambahan penghasilan pegawai (TPP), tunjangan dll berdasarkan kelas jabatan masing-masing pegawai.

Hal ini dibuktikan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Haya, dkk (2020), Agusra, dkk (2021), Astuti & Suhendri (2020), dan Ningsih, dkk (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi atas hasil kerja, diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian dari Purwanto S, dkk (2017), Aromega, dkk (2019) dan Pradita (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya, yaitu dari Harahap (2021). Dimana peneliti menggunakan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen. Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi sebagai variabel independen. Namun, terdapat perbedaan dari penelitian terdahulu dan penelitian ini yaitu pada waktu penelitian, tempat penelitian dan jumlah sampel yang digunakan. Penelitian terdahulu dilakukan pada bulan Juli 2021 di Universitas Medan Area dan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 50 pegawai. Sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada 2021/2022 di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas dan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 128 pegawai.

Penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas?
2. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas?
3. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas?
4. Apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas?

## **C. Pembatasan Masalah**

Dalam penelitian ini ada pembatasan variabel independen dan dependen sebagai berikut:

1. Variabel yang diteliti pada penelitian ini terdiri dari 3 variabel:
  - a. Variabel Independen (X) : Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ).
  - b. Variabel Dependen (Y) : Kinerja Pegawai (Y).
2. Responden dalam penelitian ini dilakukan pada pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Dengan tersusunnya penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut:



## **1) Manfaat Teoritis**

### **a) Bagi Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis yaitu bagi ilmu pengetahuan dan pengembangan konsep Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai serta untuk bahan referensi peneliti selanjutnya yang berminat dalam bidang Kinerja Pegawai.

## **2) Manfaat Praktis**

### **a) Bagi Pimpinan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas**

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai informasi tambahan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas melalui program Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan tersebut.

### **b) Bagi Peneliti**

Penelitian ini sebagai media untuk menerapkan teori-teori yang sudah didapatkan dibangku selama kuliah. Sehingga teori-teori tersebut dapat diterapkan di dunia nyata.