

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global, saat ini salah satu upaya harus dicapai oleh instansi adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menjadi penggerak instansi untuk menentukan arah atau tujuan instansi, sehingga tujuan bersama yang telah ditetapkan instansi dapat dicapai. Perlu adanya pelatihan lebih mengenai sumber daya manusia dalam suatu instansi dengan cara meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga suatu instansi dapat mempertahankan pegawai sebagai mitra utama dalam menunjang keberhasilan suatu instansi.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah instansi pemerintahan yang terletak di Jl. Kapten Mulyadi Cangkan Karanganyar. Berdasarkan Peraturan Bupati Karanganyar Nomor 93 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai tugas pokok: “Membantu Bupati dalam melaksanakan urusan Pemerintahan Bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang menjadi Kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah”. Untuk mencapai suatu tujuan instansi harus mampu mengelola sumber daya manusia yang handal, berpengalaman dan terpercaya.

Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius maka dari itu kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik untuk mendorong para pegawai mempunyai hasil pekerjaan yang baik. Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegaran, 2005). Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu dengan kualitas sumber daya manusia yang baik, sehingga apabila sumber daya manusia yang kurang memadai menyebabkan instansi tidak berjalan dengan baik.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Disiplin Kerja. Menurut Veithzal Rivai (2004:444) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2008), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2009) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan atasan maupun dengan bawahan.

Dari pengertian-pengertian di atas dapat diketahui bahwa peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintahan dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, pegawai diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab mereka setelah dibekali dengan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan implementasi pekerjaan mereka. Selain itu lingkungan kerja yang nyaman serta pemberian motivasi pada dasarnya merupakan hak para pegawai dan kewajiban dari pihak pemerintah untuk mendukung kontribusi para pegawai dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dalam suatu instansi khususnya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar, pegawai senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 26 tahun 2001 telah diatur masalah penggajian berdasarkan pangkat dan golongan, sedangkan untuk kompensasi lain seperti pemberian insentif diatur oleh masing-masing instansi.

Fenomena yang terjadi pada instansi pemerintahan terdapat permasalahan mengenai disiplin kerja terlihat dari pegawai yang terlambat hadir pada saat jam kerja. Untuk itulah diperlukan peran instansi dalam mendorong para pegawai untuk mematuhi semua ketentuan yang ada di

instansi. Dari uraian tersebut maka disiplin kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar perlu diperhatikan agar kinerja dan produktifitas tercapai dengan baik.

Fenomena yang terjadi pada instansi pemerintahan terdapat permasalahan lingkungan kerja non fisik terlihat dari pegawai yang kurang menjalin hubungan komunikasi dengan sesama pegawai karena mereka hanya terfokus untuk mengerjakan tugas-tugasnya. Dari uraian tersebut maka lingkungan kerja non fisik pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar perlu diperhatikan agar komunikasi berjalan dengan baik sehingga memudahkan dalam bekerja dan terciptanya kerjasama tim yang solid.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar”**.

## **B. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar?

Karena keterbatasan waktu, biaya dan kemampuan, maka penelitian ini dibatasi dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Subyek penelitian ini adalah kinerja pegawai
2. Penelitian ini dibatasi pada variabel disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja non fisik pada pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar

### **C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

#### 1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar.
- b. Mengetahui secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar.
- c. Mengetahui secara empiris pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar.

#### 2. Manfaat Penelitian

##### a. Manfaat secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian maupun mengembangkan model mengenai masalah disiplin kerja,

kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai dengan obyek yang lebih luas.

b. Manfaat secara praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai rekomendasi dan bahan masukan terhadap instansi dalam rangka meningkatkan profesionalitas pegawai. Dalam hal ini faktor disiplin kerja akan memacu pegawai untuk semangat bekerja, memacu peningkatan kinerja dan memacu kualitas kerja pegawai.

#### **D. Sistematika Pembahasan**

##### **BAB I        PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

##### **BAB II        TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi mengenai teori-teori yang digunakan dalam penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

##### **BAB III       METODE PENELITIAN**

Bab ini mengurai tentang lokasi penelitian, definisi operasional penelitian, populasi dan sampel, jenis data dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

##### **BAB IV       ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitianm deskripsi data, analisis data dan pembahasan.

## **BAB V      PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran atas hasil penelitian

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**