

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai yang dibutuhkan oleh organisasi. Pada akhirnya sumber daya manusia dengan kinerja individual yang baik maka akan menghasilkan kinerja organisasi yang baik pula.

Untuk mencapai tujuan, sebuah organisasi harus bijaksana dalam memanfaatkan sumber daya yang ada. Pegawai sebagai aset berharga, memegang peranan kunci dalam mewujudkan visi organisasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu memberikan perhatian yang lebih dalam pengelolaan pegawai guna memastikan kinerja mereka mendukung pertumbuhan dan kemajuan organisasi. Mengakui pentingnya manajemen sumber daya manusia menjadi langkah utama dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja merupakan tujuan yang harus dicapai setiap pegawai di setiap organisasi karena menggambarkan hasil kerja pegawai yang telah bekerja dengan sukses dan produktif. Menurut Rivai dan Basri dalam Latib, dkk (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang

untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Fatah dalam Sugiyatmi dkk (2016) menyatakan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tujuan yang harus dicapai setiap karyawan di setiap organisasi karena menggambarkan hasil kerja karyawan yang telah bekerja dengan sukses dan produktif.

Kinerja pegawai yang bekerja dalam setiap organisasi menurut Kasmir (2016), menyatakan bahwa terdapat beberapa unsur yang mempengaruhi kinerja pegawai di antaranya kemampuan dan keahlian, pengetahuan tentang pekerjaan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, kompensasi, komitmen dan disiplin kerja. Berdasarkan teori dari Kasmir (2016) maka dalam penelitian ini, peneliti menitikberatkan pada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik akan mendukung peningkatan kinerja. Kegiatan di tempat kerja dapat berjalan lebih lancar dan memiliki pengaruh terhadap sasaran kinerja yang diproyeksi bila terdapat disiplin kerja yang baik. Disiplin dimaksudkan untuk menginspirasi pegawai melakukan kontrol diri saat bekerja baik secara individu maupun kelompok, sehingga mereka dapat memberikan layanan terbaik untuk organisasi. Menurut Setiawan (2013:4), setiap pegawai

di organisasi harus menunjukkan disiplin karena membantu organisasi berfungsi dengan lancar dan mencapai tujuannya. Disiplin menurut Sutrisno (2015:87), adalah sikap menghargai peraturan dan tata tertib organisasi yang ada pada diri pegawai dan mendorong mereka untuk dengan rela menaati peraturan dan tata tertib tersebut. Pegawai yang mengikuti aturan di tempat kerja dapat memberikan kontribusi positif pada tugas saat ini agar lebih efektif dan efisien.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang penting di dalam aspek sumber daya manusia. Menurut Sastrohadirwiryo dalam Sinambela, (2018) 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 di tetapkan. Dengan pemberian kompensasi kepada pegawai, maka pegawai akan merasa di hargai atas pekerjaan yang dilakukannya. Ketika pegawai merasa di hargai maka akan termotivasi untuk lebih giat bekerja guna meningkatkan kinerjanya demi mencapai tujuan organisasi. Sehingga kompensasi wajib di berikan kepada pegawai secara berkala sebagai bentuk penghargaan organisasi terhadap kinerja pegawai. Kompensasi itu sendiri merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun non finansial (Suparyadi,2012:118).

Faktor ketiga yang juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan Kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam pegawai melakukan aktivitas bekerja. Pengertian lingkungan kerja di sini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Menurut Sedarmayanti (2009:26) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun dengan kerja, atau pun dengan bawahan (Sedarmayanti,2009:26).

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang merupakan salah satu lembaga pemerintah yang mempunyai tugas dan fungsi pokok untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Dalam menjalankan fungsinya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang memiliki empat bidang yaitu Bidang Pendaftaran Penduduk, Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil, Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan serta Bidang Pemanfaatan Data Kependudukan.

Sebagai lembaga yang turut melaksanakan pelayanan publik, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang telah berupaya

memberikan pelayanan publik secara baik dengan berbenah setiap waktu membuat inovasi pelayanan yang dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan masyarakat. Namun, berdasarkan penilaian menunjukkan kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang masih dapat dikategorikan sebagai cukup. Meskipun demikian, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang tetap berkomitmen untuk terus meningkatkan kinerja mereka agar dapat mencapai predikat yang sangat baik. Informasi data penilaian kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang dapat dilihat pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Data Pencapaian Kinerja Dinas Kependudukan**  
**Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang Berdasarkan Data**  
**DKB Tahun 2023**

No	JenisLayanan	Jumlah	Terekam	BelumRekam
1	JumlahWajib KTP-el	296,588	243,939	52,649
2	JumlahWajib KIA	100,705	22,602	78,106
3	JumlahAnak 0-5 danKepemilikanAktaLahir	22,769	16,264	6,505
4	JumlahAnak 0-18 danKepemilikanAktaLahir	109,184	76,102	33,082

Sumber: <https://disdukcapilkabkupang.online/data-agr2023/#content-4b119de661bca791e0be>

Berdasarkan data pada tabel 1.1, terlihat adanya perbedaan antara jumlah individu yang sudah terekam dan yang belum terekam untuk memiliki KTP-el, KIA, serta akta lahir anak usia 0-5 dan 0-18 tahun. Meskipun sebagian besar individu sudah memiliki KTP-el, terdapat lebih dari 52,649 individu yang masih belum tercatat. Semntaara itu, untuk wajib KIA, lebih

dari 78,106 individu belum memiliki KIA. Data juga menunjukkan bahwa jumlah anak-anak usia 0-5 da 0-18 tahun yang belum memiliki akta lahir.

Unsur disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Statistik ketidakhadiran pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang juga dapat memberikan gambaran mengenai kedisiplinan pegawai sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Absensi Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang Januari-Desember 2023**

Bulan	Kategori Ketidakhadiran Pegawai								
	Jumlah pegawai	Jumlah hari kerja	Hari Kerja dan Jumlah Pegawai	Cuti	Ijin	Sakit	Tanpa Keterangan	Total	Persentase (%)
Jan	44	21	924	-	22	23	-	45	4,87
Feb	44	20	880	-	14	12	-	26	2,95
Mar	44	21	924	11	23	11	-	45	4,87
Apr	44	14	616	-	27	13	4	44	7,14
Mei	44	21	924	-	21	10	-	31	3,35
Jun	44	17	748	-	17	3	-	20	2,67
Jul	44	20	880	-	16	17	2	35	3,97
Agu	44	22	968	14	12	17	-	43	4,44
Sep	44	20	880	-	30	12	-	42	4,47
Okt	44	22	968	-	25	23	13	61	6,30
Nov	44	22	968	-	32	17	6	55	5,68
Des	44	19	836	-	11	5	-	16	1,90

*Sumber: Bidang Kesekretariatan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang*

Berdasarkan tabel 1.2 data absensi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang untuk tahun 2023, dapat disimpulkan bahwa absensi pegawai berfluktuasi setiap bulannya. Hal tersebut dapat dilihat terdapat ciri-ciri karyawan tidak disiplin.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 20 pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang, ditemukan sebanyak 8 pegawai berpendapat bahwa disiplin kerja pada pegawai sudah baik. Namun sebanyak 12 pegawai menyatakan bahwa disiplin kerja pada pegawai masih kurang baik, dilihat bahwa terdapat beberapa pegawai yang masuk kantor pagi untuk absensi lalu akan ijin keluar kantor sepanjang jam kerja dan ke kantor saat jam kerja usai.

Selain itu sebanyak 6 pegawai yang diwawancarai terkait kompensasi yang terjadi di dalam organisasi saat ini seperti tunjangan-tunjangan yang diberikan masih belum cukup melihat kebutuhan ekonomi semakin meningkat, sehingga pegawai kurang bergairah dalam melakukan pekerjaannya. Sebaliknya 14 pegawai mengatakan bahwa kompensasi seperti tunjangan-tunjangan cukup layak sehingga mereka betah dalam melaksanakan tugas.

Hasil lain mengenai lingkungan kerja fisik 11 pegawai yang diwawancarai menyatakan bahwa secara umum lingkungan kerja masih kurang nyaman seperti halnya kurangnya suhu udara dalam ruangan kerja yang di mana sebagian ruangan menggunakan AC dan sebagian ruangan tidak menggunakan AC, serta kebersihan kantor yang belum terjaga. Sedangkan 9 pegawai menyatakan bahwa lingkungan kerja sudah mendukung dalam organisasi sehingga membuat karyawan merasa betah untuk melaksanakan pekerjaannya.

selain fenomena yang telah diuraikan di atas terdapat juga *research gap* dari berbagai penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Anzer (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang berbeda didapatkan dari penelitian oleh Arisanti, Santoso, dan Wahyudi (2019) di mana hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Siti Aminah (2019) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian oleh Sari, Zamzam dan Syamsudin (2020) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sjahril Effendi Pasaribu menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda di dapatkan dari penelitian oleh Rizal Nabawi (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penulis melakukan penelitian tambahan dengan judul “**Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang**” berdasarkan konteks permasalahan tersebut.

## **B. Masalah Penelitian**

Masalah dalam penelitian ini memiliki rumusan sebagai berikut berdasarkan latar belakang antara lain:



1. Bagaimana gambaran tentang kinerja pegawai, disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang?
2. Apakah disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang?
3. Apakah disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai, disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial dari disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan dari disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang  
Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi sumber data dan informasi yang digunakan sebagai dasar pertimbangan dan perbandingan dalam

mengevaluasi kinerja karyawan di masa depan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, temuan penelitian juga diantisipasi dapat meningkatkan disiplin dan rasa tanggung jawab karyawan di tempat kerja, sehingga dapat memaksimalkan kinerja karyawan ke depan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi yang berharga bagi siapapun yang melakukan penelitian perbandingan dan lanjutan dengan topik yang sama. Temuan, metodologi, dan kesimpulan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan perbandingan dalam mengembangkan penelitian lebih lanjut.