

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi, yaitu seberapa baik kinerja organisasi tersebut, seberapa baik strategi organisasi dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah dapat di capai. Eksistensi sebuah organisasi merupakan suatu indikator seberapa baik pemilikan keunggulan bersaing organisasi tersebut menghadapi para pesaing. Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mendayagunakan manusia sebagai sumber daya organisasi secara efektif dan efisien sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Walaupun proses rekrutmen, seleksi dan pengujian telah di lakukan dengan sebaik mungkin ada kala nya kinerja pegawai menurun atau tidak optimal.

Kenyataan di lapangan akhir-akhir ini mengenai permasalahan organisasi sering muncul. Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi memerlukan sumber daya sebagai sumber energi, kekuatan maupun tenaga yang di perlukan untuk menciptakan berbagai aktivitas dan kegiatan. Sumber daya tersebut yaitu sumber daya manusia (SDM), sumber daya alam, sumber daya finansial dan sumber daya ilmu pengetahuan atau teknologi. sumber daya manusia (SDM) merupakan asset paling penting bagi organisasi yang akan menggerakkan dan mengintegrasikan sumber daya lainnya menuju pencapaian tujuan organisasi di perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) mempunyai tiga komponen yaitu pimpinan, pengusaha dan pegawai. Dalam penelitian ini penulis menggunakan komponen MSDM berupa pegawai. Pegawai merupakan asset utama dalam suatu organisasi, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan adalah penjual jasa (tenaga dan pikiran) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian.

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, dalam hal ini organisasi harus memiliki pegawai yang berketerampilan tinggi dan pengetahuan serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja mereka meningkat. kinerja merupakan suatu usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. keluaran yang dihasilkan oleh fungsi- fungsi atau indikator- indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya lingkungan kerja dan kompensasi. tenaga kerja yang baik merupakan salah satu masukan dari atau kontribusi tenaga kerja terhadap produktivitas. Namun agar

pegawai menunjukkan kinerja yang baik banyak faktor yang perlu diperhatikan, selain faktor di atas masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja di antaranya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, iklim kerja, komitmen organisasi dan lain sebagainya. Semua faktor tersebut pasti berpengaruh tergantung pada fakta yang terjadi sebenarnya, ada yang dominan ada pula yang tidak.

Manajemen kinerja merupakan salah satu aktivitas dari keseluruhan rangkaian aktivitas manajemen sumber daya manusia, sehingga aktivitas ini tidak dapat dipisahkan dan bahkan memiliki keterkaitan sinergistik dengan aktivitas lainnya. Hasil dari perekrutan, seleksi, pengujian, pelatihan dan pengembangan, serta pemberian kompensasi merupakan masukan bagi manajemen kinerja pegawai. Tujuan manajemen kinerja adalah sebagai bagian yang tidak dapat dipisahkan dari system manajemen sumber daya manusia, merupakan suatu metode untuk mengevaluasi tingkat kinerja pegawai, mempertahankan, dan meningkatkannya sesuai dengan kebutuhan organisasi, melalui pengembangan kompetensi yang di dasari oleh cipta, rasa, dan karsa yang melekat pada setiap individu pegawai.

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah suatu upaya untuk mengelola kompetensi pegawai yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus menerus agar pegawai tersebut memiliki tingkat kinerja yang di harapkan oleh organisasi, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal sehingga mampu mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian manajemen kinerja pegawai sebagai bagian dari aktivitas manajemen sumber daya manusia

merupakan upaya untuk mengelola cipta, rasa dan karsa yang dimiliki oleh pegawai agar pegawai tersebut memiliki kemampuan tertentu sehingga mampu berkinerja sesuai yang di harapkan.

Kinerja pegawai tidak bisa lepas dari lingkungan kerja yang ada di organisasinya tersebut, Lingkungan kerja yang baik di butuhkan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat seorang pegawai merasa rileks dan tenang sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Sehingga suatu perusahaan harus sebisa mungkin menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja adalah sangat luas sehingga sulit untuk menyebutkan seluruhnya. Disamping itu, kemungkinan ada hal-hal di sekitar pegawai yang di anggap tidak berpengaruh terhadap mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan, tetapi pada suatu saat terbukti bahwa hal itu berpengaruh, bahkan cukup besar pengaruhnya. Kondisi lingkungan kerja yang di rasa nyaman dan aman bagi pegawai, akan membuat pegawai memiliki kinerja yang tinggi dan dapat mencapai target yang telah di tetapkan oleh organisasi.

Banyak penelitian yang menghubungkan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, salah satunya adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Desi S 2018). Pegawai dapat di katakan berkinerja baik apabila memenuhi beberapa elemen, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi lima elemen yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu pada hasil, kehadiran dan kemampuan

bekerja sama. Pada intinya pegawai dan organisasi adalah dua faktor yang saling membutuhkan karena tidak adanya pegawai organisasi tidak akan pernah berjalan

Selain lingkungan kerja faktor kompensasi yang diberikan oleh organisasi dimana pegawai tersebut bekerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Kompensasi sebagai unsur dari perjanjian psikologis antara organisasi dan pegawai memiliki peranan yang sangat penting karena pada satu sisi dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja dan produktivitas pegawai dan dalam sisi lain dapat berpengaruh terhadap daya saing dan kelangsungan hidup organisasi. Kompensasi merupakan sebagian dari investasi, maka sangat wajar apabila organisasi mengharapkan pegawai berkinerja tinggi dan produktif agar organisasi dapat berjalan sebagai mestinya. Akan tetapi pegawai juga memiliki hak untuk memperoleh kompensasi yang layak dan adil atas segala apa yang mereka lakukan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Apabila suatu organisasi dapat melaksanakan pemberian kompensasi dengan baik tentunya kinerja pegawai pun akan semakin baik, dengan demikian jelas bahwa pemberian kompensasi yang terarah akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi akan tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan. kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi dapat dikatakan sebagai penghargaan untuk memotivasi pegawai supaya kinerjanya meningkat.

Kondisi kompensasi yang diberikan di Kementrian Perindustrian Balai Besar Industri Agro (BBIA) dikemukakan oleh salah satu karyawan yang

bekerja di perusahaan tersebut. Menurut beliau masih rendahnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih kecil, seperti pemberian gaji dan bonus, serta asuransi kesehatan yang didapat karyawan masih kecil, sedangkan biaya kebutuhan hidup mereka yang semakin meningkat, membuat karyawan tidak termotivasi untuk mencapai kerja yang optimal, maka terjadi penurunan bahkan terhadap pencapaian target atau output perusahaan. Berikut gambaran tabel gaji karyawan pada Kementerian Perindustrian Balai Besar Industri Agro.

Tabel 1

Tabel Perkiraan Gaji Pegawai ASN & NON ASN Kementerian Perindustrian Balai Besar Industri Agro

No	Departemen	Gaji Pokok	Uang Makan Perbulan
1	ASN	Rp 3.000.000,- >	Rp 300.000-450.000
2	NON ASN	Rp 3.000.000,- <	Rp 250.000-350.000

Kinerja pegawai/karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja secara umum dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

Dalam penelitian ini tidak semua faktor yang akan diteliti, namun hanya faktor Lingkungan kerja dan kompensasi saja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada pengaruh antara faktor lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menyorot pada kinerja pegawai non

ASN yang ada di Balai Besar Industri Agro (BBIA), organisasi ini bergerak di bidang jasa pengujian, pengembangan, pengujian, sertifikasi, dan pengembangan kompetensi industri agro sesuai kebijakan teknis yang ditetapkan oleh kepala badan penelitian dan pengembangan industri. Dalam penelitian ini penulis hanya menganalisa apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap pegawai NON ASN di BBIA

Dilihat dari hasil observasi penulis melakukan pengamatan non partisipatif dalam hal ini peneliti tidak terlibat dalam kegiatan kelompok tetapi tetap menjadi pengamat pasif, menonton dan mendengarkan kegiatannya dan menarik kesimpulan. Selain itu peneliti juga melakukan wawancara, dari hasil wawancara tersebut penulis mendapatkan informasi bahwa tidak adanya mesin pengangkut sampel yang akan di kirim ke berbagai laboratorium sehingga masih menggunakan tenaga manual, selain itu adanya perbedaan kompensasi yang di terima oleh ASN dan Non ASN dan absensi yang kurang akan mempengaruhi kompensasi dan tunjangan lainnya. Dari sisi lingkungan kerja adanya suara bising karena letak lapangan parkir berada di depan ruangan kerja, tidak adanya toilet di dalam ruangan, toilet konsumen dan pegawai yang sama, dan tidak memiliki alat peredam suara yang mengakibatkan kebisingan”.

Berdasarkan pemaparan di atas penulis tertarik untuk meneliti tentang **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON ASN DI KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN BALAI BESAR INDUSTRI AGRO (BBIA) KOTA BOGOR ”**

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di uraikan di atas, dapat diidentifikasi penyebab timbulnya masalah, antara lain :

1. Menurunnya kinerja pegawai karena fasilitas kerja.
2. Adanya suara bising yang mengganggu focus kerja
3. Adanya perbedaan kompensasi ASN dan Non ASN
4. Motivasi yang kurang membuat kinerja pegawai tidak maksimal
5. Budaya lingkungan kerja yang kurang baik
6. Pimpinan yang tidak memberikan masukan terhadap pegawai

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas Penulis membatasi masalah hanya pada pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Non ASN di Kementrian Perindustrian BBIA kota Bogor.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini bisa dirumuskan sebagai berikut

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Industri Agro?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Industri Agro?
3. Apakah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap pegawai di Balai Besar Industri Agro?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh atau tidak terhadap kinerja pegawai non asn di BBIA Kota Bogor.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara umum hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Secara khusus hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang ada, yaitu diantaranya kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi pegawai kantor BBIA Bogor.

2. Manfaat Praktis

Bagi pihak perusahaan hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai kantor BBIA Bogor

Bagi penulis Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang efisien dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan adanya pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi pegawai kantor BBIA Bogor.

Bagi Masyarakat Umum Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

3. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penulisan ini meliputi beberapa bab yang diuraikan menjadi beberapa sub bab. Sistematika tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan mengenai latar belakang identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang tinjauan pustaka yang membahas mengenai konsep relevan yang mendukung dalam penelitian ini, antara lain : kompensasi, lingkungan kerja budaya organisasi, kinerja pegawai, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas jenis penelitian, populasi, sampel, data, dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, metode pengujian instrumen, serta teknik analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan tentang gambaran umum perusahaan seperti sejarah , struktur organisasi, profile responden, uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis linear berganda, analisis korelasi berganda, uji hipotesis, koefisien determinasi, dan pembahasan

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Berisikan tentang kesimpulan dari serangkaian pembahasan skripsi berdasarkan analisis yang telah dilakukan serta saran-saran untuk disampaikan kepada obyek penelitian atau bagi penelitian selanjutnya.