

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia ialah salah satu modal dalam perusahaan. Tanpa sumber daya manusia, perusahaan tidak dapat beroperasi karena manusia memegang peran penting demi tercapainya suatu tujuan dan kesuksesan perusahaan. Agar bisa mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu menciptakan kondisi yang memotivasi karyawan untuk menumbuhkan kemampuan dan keterampilan secara maksimal, terutama dalam bidang pekerjaan.

Kelurahan ialah pembagian wilayah administratif di Indonesia dibawah kecamatan. Saat ini yang akan peneliti ingin teliti adalah Petugas Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP) yang terdiri dari Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) dan Pengelola Ruang Publik Terpadu Rumah Anak (RPTRA) yang ada di Kelurahan Kebon Jeruk, Jakarta Barat.

Kinerja ialah perbuatan nyata yang ditunjukkan seseorang sebagai hasil kerja karyawan sesuai pada perannya dalam suatu perusahaan. Kinerja tercipta bila karyawan memperoleh rasa nyaman dalam bekerja dan memperoleh apa yang menjadi tujuannya.

Berikut adalah Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PPSU dan Pengelola RPTRA Kelurahan Kebon Jeruk Jakarta Barat selama 5 bulan terakhir.

**Tabel 1. 1**  
**Hasil Penilaian Kinerja Karyawan**

<b>Bulan</b>	<b>Disiplin Kehadiran (%)</b>	<b>Tanggungjawab Penyelesaian Pekerjaan (%)</b>	<b>Keputusan Terhadap Kewajiban dan Larangan (%)</b>
Oktober 2020	81,39	80,45	81,56
November 2020	81,11	78,85	81,5
Desember 2020	79,89	78,59	80,36
Januari 2021	79,79	78,59	80,27
Februari 2021	79,58	78,48	80,20

(sumber : Kelurahan Kebon Jeruk)

Berdasarkan table 1.1 diatas, dapat di ketahui bahwa persentase kinerja pada karyawan PPSU dan Pengelola RPTRA pada kelurahan kebon jeruk mengalami penurunan selama 5 bulan terakhir dimana tingkat disiplin kehadiran ada diangka 81,39 dari 100, Bulan November Mengalami penurunan sebesar 0,28 menjadi 81,11, Bulan desember mengalami penurunan sebesar 1,22 menjadi 79,89, dibulan januari mengalami penurunan sebesar 0,1 menjadi 79,79 dan pada bulan februari mengalami penurunan sebesar 0,21 menjadi 79,58.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan saat mengerjakan pekerjaan yang pada akhirnya meningkatkan perusahaan. Perusahaan dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membuat karyawan

bersemangat untuk meningkatkan kinerja mereka. Lalu, lingkungan kerja yang baik juga dapat membantu mengurangi kelelahan dan kejenuhan karyawan.

Menurut Kasmir (2016) lingkungan kerja ialah suasana atau kondisi disekeliling tempat kerja. Ssebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan di tempat kerja tidak dapat menciptakan kenyamanan atau ketenangan maka akan menyebabkan suasana kerja menjadi terganggu dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Hal ini berbeda atas apa yang dirasakan oleh karyawan Kelurahan Kebon Jeruk. Berikut adalah hasil pra riset mengenai Lingkungan Kerja pada kelurahan kebon jeruk.

**Tabel 1. 2**  
**Hasil Pra Riset Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban (%)		Target (%)
			Ya	Tidak	
1	Peralatan yang ada di tempat kerja saya lengkap	30	53,3	46,7	100
2	Fasilitas yang ada sudah membuat kerja saya menjadi lancar	30	40	60	100
3	Saya merasa aman dan nyaman dengan lingkungan kerja saat ini	30	56,7	43,3	100
4	Rekan kerja saya sangat baik dalam bekerja sama	30	40	60	100
5	Hubungan antara atasan dengan karyawan berjalan dengan baik	30	26,7	73,3	100

(Sumber : Data diolah peneliti 2021)

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, bisa diketahui bahwa karyawan lebih banyak menjawab Tidak mengenai pernyataan yang ajukan peneliti. Hal ini

berarti Lingkungan Kerja yang ada masih belum memenuhi standar kinerja yang dibutuhkan karyawan. Apabila lingkungan kerja tersebut tidak memenuhi standar kinerja, maka bisa mengakibatkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan sehingga kinerja para karyawan menurun.

Hal lain yang harus dipertimbangkan perusahaan ketika menciptakan kinerja karyawan ialah kompensasi. Jika karyawan merasa bahwa kompensasi dirasakan tidak adil maka mereka akan merasa kecewa terhadap perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017) kompensasi merupakan segala pedapatan berupa uang atau barang yang diterima secara langsung atau tidak langsung oleh seorang karyawan sebagai balasan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Keadaan ini berbeda atas apa yang dirasakan oleh karyawan Kelurahan Kebon Jeruk. Berikut adalah hasil pra riset mengenai Kompensasi pada kelurahan kebon jeruk.

**Tabel 1. 3**  
**Hasil Pra Riset Kompensasi**

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban (%)		Target (%)
			Ya	Tidak	
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan ketentuan pemerintah	30	60	40	100
2	Pembayaan gaji yang diberikan perusahaan selalu tepat waktu	30	56,7	43,3	100
3	Tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan	30	63,3	36,7	100
4	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai	30	40	60	100

	dengan berat ringannya pekerjaan				
5	Asuransi yang saya terima sudah baik	30	43,3	56,7	100

(Sumber : Data diolah peneliti 2021)

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas, bisa diketahui bahwa karyawan lebih banyak menjawab Tidak mengenai pernyataan yang diajukan peneliti. Hal ini berarti kompensasi yang diberikan oleh perusahaan masih belum maksimal dan fenomena ini membuat karyawan belum memaksimalkan pekerjaannya dengan baik. Kendala ini dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Tidak hanya lingkungan kerja dan kompensasi, hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu bentuk dari karyawan dan penerapan kerja yang teratur dalam menunjukkan tingkat keseriusan karyawan pada suatu perusahaan dimana jika karyawan tidak menaati aturan yang ditetapkan oleh perusahaan akan mendapatkan hukuman. “Disiplin kerja ialah kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi seluruh kebijakan dan norma-norma perusahaan.” (Hasibuan, 2006)

Keadaan ini berbeda atas apa yang dirasakan oleh karyawan Kelurahan Kebon Jeruk. Berikut adalah hasil pra riset mengenai Disiplin Kerja pada kelurahan kebon jeruk.

**Tabel 1. 4**  
**Hasil Pra Riset Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban (%)		Target (%)
			Ya	Tidak	
1	Saya sudah menaati peraturan yang telah ditetapkan	30	46,7	53,3	100

2	Saya bekerja sesuai dengan jam yang telah ditetapkan	30	63,3	36,7	100
3	Saya mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan	30	43,3	56,7	100
4	Saya mampu menjaga fasilitas kantor dengan baik	30	56,7	43,3	100
5	Saya selalu memakai seragam dengan lengkap	30	60	40	100

(Sumber : Data diolah peneliti 2021)

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas, bisa diketahui bahwa karyawan lebih banyak menjawab Tidak mengenai pernyataan yang ajukan peneliti. Hal ini berarti tingkat Kedisiplinan yang dimiliki karyawan masih belum maksimal. Apabila karyawan tidak disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dan pengujian lebih lanjut dari penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Rama dan Heliyani, 2020) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota yang membuktikan bahwa Variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Selajutnya, penelitian yang dilakukan oleh (Satedjo dan Keampa, 2017) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widyaa Tehnical Cabang Jayapura yang membuktikan bahwa

kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Yang membedakan penelitian ini dengan dua penelitian sebelumnya adalah lokasi dan jumlah populasi serta sampel penelitian. Populasi pada penelitian ini dilakukan pada karyawan kelurahan kebon jeruk Jakarta barat.

Berdasarkan beberapa latar belakang di atas, maka peneliti menetapkan judul penelitian sebagai berikut :

**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KELURAHAN KEBON JERUK JAKARTA BARAT.”**

#### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dan latar belakang tersebut, maka perumusan penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja pada Kelurahan Kebon Jeruk Jakarta Barat ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja pada Kelurahan Kebon Jeruk Jakarta Barat ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada Kelurahan Kebon Jeruk Jakarta Barat ?
4. Apakah kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada Kelurahan Kebon Jeruk Jakarta Barat ?



5. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pada kinerja karyawan pada Kelurahan Kebon Jeruk Jakarta Barat ?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada Kelurahan Kebon Jeruk Jakarta Barat ?
7. Apakah kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada Kelurahan Kebon Jeruk Jakarta Barat ?

## C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Setelah merumuskan masalah diatas, maka diperoleh tujuan masalah ini, yaitu :

- 1) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja pada Kelurahan Kebon Jeruk Jakarta Barat.
- 2) Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja pada Kelurahan Kebon Jeruk Jakarta Barat.
- 3) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada Kelurahan Kebon Jeruk Jakarta Barat.
- 4) Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh secara



langsung terhadap kinerja karyawan pada Kelurahan Kebon Jeruk Jakarta Barat.

- 5) Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pada kinerja karyawan pada Kelurahan Kebon Jeruk Jakarta Barat.
- 6) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada Kelurahan Kebon Jeruk Jakarta Barat.
- 7) Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada Kelurahan Kebon Jeruk Jakarta Barat.

## 2. Kegunaan Penelitian

Setelah diperoleh tujuan penelitian, penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- 1) Untuk penulis

Menjadi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Satya Negara Indonesia.

- 2) Untuk perusahaan

Sebagai modal evaluasi pada pihak manajemen saat membuat keputusan untuk menetapkan prosedur yang tepat dalam upaya meningkatkan Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening.

3) Untuk pihak lain

Sebagai pelajaran untuk memperluas pengetahuan di bagian sumber daya manusia.

