

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah kombinasi kekuatan mental dan fisik yang dimiliki orang. Faktor terpenting dalam berkembangnya suatu instansi untuk mencapai visi misinya diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi terhadap kinerjanya agar berdampak positif terhadap kelangsungan hidup instansi. Hal ini didukung oleh pandangan (Samsuni, 2017) bahwa sumber daya manusia adalah orang-orang produktif yang berfungsi sebagai mesin organisasi, baik di dalam institusi maupun bisnis karena mereka berfungsi sebagai aset dan keterampilan mereka harus dikembangkan. Menurut (Awaloedin et al., 2020) langkah paling penting dalam mencapai suatu tujuan adalah memulai dengan apa yang paling memfasilitasi pencapaian tujuan itu, yaitu sumber daya manusia.

Peran penting sumber daya manusia sangat menentukan suatu instansi untuk menuju kesuksesan. Berhasil atau tidaknya suatu instansi menyelenggarakan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan instansi didukung dengan kinerja pegawai yang baik. Agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang diharapkan, instansi harus mendayagunakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Peningkatan kinerja pegawai menjadi suatu tuntutan apabila organisasi itu ingin lebih maju. Penelitian (Rastana et al., 2021) menyatakan bahwa kinerja adalah jumlah dan kualitas kontribusi individu atau kelompok terhadap tugas dan fungsi utama organisasi sebagaimana ditentukan oleh standar, SOP, kriteria, dan metrik yang telah ditetapkan atau yang berlaku di dalam organisasi.

Konsistensi kinerja pegawai adalah suatu hal sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah instansi. Hasil kinerja pegawai yang mempunyai keahlian tinggi dan loyalitas bekerja dalam menjalankan tugasnya akan memberikan pengaruh dalam tercapainya tujuan instansi. Hasil performa karyawan ini dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh instansi. Oleh karena itu instansi dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui penerapan lingkungan kerja fisik yang nyaman, mengatur waktu untuk kedisiplinan kerja dan pemberian kompensasi finansial yang adil menurut (Rizqy & Ngatno, 2016)

Dalam penelitian (Silaen et al., 2020) cara paling populer untuk menilai dan menghargai kinerja adalah penilaian kinerja. Tinjauan kinerja dilakukan untuk membantu rekan kerja dan manajer lebih memahami satu sama lain dan untuk memberi tahu staf tentang apa yang diharapkan dari mereka. Disamping itu, beberapa penelitian membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu & Rushadiyati, 2021)

Dengan demikian, kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan, kepribadian, kompetensi, dan motivasi kerja yang mempunyai pengaruh positif terhadap kinerjanya. Sedangkan, faktor dari luar dirinya antara lain lingkungan kerja fisik, kompensasi pegawai atas kontribusi dalam pencapaian kerja, dan ketepatan waktu atas peraturan kedisiplinan kerja.

Menurut (Awaloedin et al., 2020) lingkungan kerja fisik adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Mengemukakan lingkungan kerja fisik adalah suatu hal yang meliputi cahaya, warna udara, dan suara. Kehidupan manusia menurut (Rastana et al., 2021) tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Sedangkan (Rahayu & Rushadiyati, 2021) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai.

Lingkungan kerja fisik yang menggembirakan adalah salah satu yang dapat memotivasi pegawai untuk memberikan yang terbaik. Istilah "lingkungan kerja fisik" mengacu pada lingkungan sosial dan aspek psikologis dari pengaturan kerja, yang dipengaruhi oleh sejumlah variabel, seperti kualitas fisik tempat kerja, struktur organisasi, kebijakan, dan perilaku pegawai. Hal ini sesuai pernyataan yang disampaikan oleh (Tanjung, Nurcahyani, Hasibuan, et al., 2021) yaitu bahwa lingkungan kerja fisik yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja pegawai dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh instansi. Dengan demikian,

lingkungan kerja fisik yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tanjung, Nurcahyani, Hasibuan, et al., 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut adalah disiplin kerja. Menurut (Rizqy & Ngatno, 2016), hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun menurut (Nurjaya, 2021), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. (Awaloedin et al., 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu bentuk sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta mampu menjalankan dan tidak menghindari sanksi apabila pegawai melakukan pelanggaran. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, juga memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebagaimana yang dinyatakan (Rastana et al., 2021)

Selain lingkungan kerja dan Disiplinkerja, ada faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompensasi. Kompensasi menurut (Tanjung, Nurcahyani, Hasibuan, et al., 2021) adalah penghargaan atau imbalan secara langsung (*direct*) maupun tidak langsung (*indirectly*), finansial maupun non finansial yang diberikan secara adil dan layak kepada pegawai, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan instansi. Kompensasi harus dievaluasi secara tepat oleh setiap organisasi, dan kompensasi yang dibayarkan harus sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan kepada instansi. Pemberian kompensasi yang tidak sepadan dengan usaha yang dibebankan kepada pegawai akan mengakibatkan sikap malas dalam bekerja sehingga mengakibatkan hasil pekerjaan yang tidak memuaskan dan rasa tidak nyaman di tempat kerja. Sebaliknya jika kompensasi sebanding dengan beban kerja maka akan meningkatkan kesadaran kerja, loyalitas, dan menghasilkan rasa kepuasan dalam bekerja. Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh (Dharmayasa & Adnyani, 2020) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi

finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai berbanding lurus dengan jumlah kompensasi finansial yang mereka terima dari pemberi kerja.

Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) merupakan salah satu lembaga pemerintah non kementerian yang dibentuk berdasarkan Undang-undang No.7/1971 tentang ketentuan-ketentuan pokok kearsipan yang kemudian diubah menjadi Undang-undang No.43/2009 tentang kearsipan dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dibidang kearsipan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Arsip Nasional Republik Indonesia mempunyai tugas sangat penting dalam penyelenggaraan pemerintahan saat ini karena arsip sendiri memiliki fungsi yang sangat vital sebagai memori kolektif bangsa, selain itu ANRI juga berperan sebagai pembina kearsipan nasional sesuai dengan pasal 8 Ayat 1 Undang-undang No.43 Tahun 2009. Melalui arsip dapat tergambar perjalanan sejarah bangsa dari masa ke masa. Memori kolektif tersebut adalah juga identitas dan harkat sebuah bangsa. Kesadaran akademis yang dilandasi oleh beban moral untuk menyelamatkan arsip sebagai bukti pertanggung jawaban nasional sekaligus sebagai warisan budaya bangsa, dapat menghindari hilangnya informasi sejarah perjalanan sebuah bangsa serta harkat sebagai bangsa yang berbudaya.

Pada data Arsip Nasional Republik Indonesia terjadi beberapa penurunan kinerja pegawai yang bisa dilihat dari data penilaian kinerja pegawai tersebut, dimana terdapat beberapa penilaiannya yang hasilnya tidak sesuai target atau mengalami penurunan. Untuk itu dilakukan penelitian di ANRI untuk mengetahui perkembangan kinerja pegawai. Berikut data kinerja pegawai ANRI :

**Tabel 1. 1**

**Kinerja Pegawai Arsip Nasional Republik Indonesia**

| No | Indikator         | Target (%) | Tahun    |          |          |
|----|-------------------|------------|----------|----------|----------|
|    |                   |            | 2020 (%) | 2021 (%) | 2022 (%) |
| 1. | Kualitas          | 100        | 81       | 85       | 84       |
| 2. | Kuantitas         | 100        | 83       | 87       | 85       |
| 3. | Pelaksanaan Tugas | 100        | 85       | 86       | 84       |
| 4. | Tanggung Jawab    | 100        | 86       | 88       | 87       |

Lanjutan Tabel 1.1

|                   |     |       |      |    |
|-------------------|-----|-------|------|----|
| Nilai rata – rata | 100 | 83,75 | 86,5 | 85 |
|-------------------|-----|-------|------|----|

Sumber : Arsip Nasional Republik Indonesia, 2022

Sebagaimana Tabel bisa dilihat, bahwa penilaiannya terkait kinerjanya pegawai sedari tahun 2020 dan 2022 mengalami peningkatan dan penurunan, dimana penurunan ini disebabkan oleh aspek kinerja pegawai Arsip Nasional Republik Indonesia belum optimal, apabila dibiarkan maka akan berdampak langsung pada instansi tersebut. Sebagaimana tahun 2020 nilai rata-rata hanya mencapai 83,75%. Lalu sedari tahun 2021 nilai rata-rata penilaian kinerja pegawai mencapai 86,5% dan pada tahun 2022 nilai rata-rata mengalami penurunan yaitu mencapai 85%. diatas mengindikasikan bahwa Kinerja Pegawai masih belum optimal, karena belum mencapai 100%.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk karya ilmiah dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI ARSIP NASIONAL REPUBLIK INDONESIA (ANRI)”**.

## B. Perumusan Masalah

1. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai ANRI?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ANRI ?
3. Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai ANRI?

## C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

- a. Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja pegawai ANRI.
- b. Menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai ANRI.
- c. Menganalisis pengaruh Kompensasi Finansial terhadap kinerja pegawai ANRI.

## 2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

### a. Bagi Instansi

Kegunaan yang diharapkan oleh penulis dari hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana atau sumber informasi bagi instansi dalam upaya meningkatkan Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial demi menunjang peningkatan kinerja pegawai seperti yang diinginkan atau diharapkan suatu instansi. Hasil penelitian ini juga dapat membantu instansi dan menjaga kinerja pegawainya.

### b. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan ilmiah bagi penulis khususnya dalam hal sumber daya manusia. Selain itu penelitian ini juga bertujuan untuk memenuhi persyaratan akademis.

### c. Bagi Pembaca

Dapat menambah informasi yang sangat bermanfaat tentang pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap kinerja pegawai ANRI.

