

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era digitalisasi atau digital ekonomi perkembangan dunia bisnis yang ditandai dengan persaingan yang semakin ketat serta lingkungan yang cepat berubah dan semakin sulit untuk diprediksi. Setiap perusahaan baik swasta maupun pemerintah perlu menampilkan inovasi di bidang sumber daya manusia, teknologi dan manajerial. Hal ini dilakukan untuk menghadapi tuntutan perubahan lingkungan, maka perusahaan harus extra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi. Manajemen perusahaan khususnya bagian HRD (*Human Resource Development*) harus selektif dalam menyeleksi calon pegawainya (Anita Chaudhari, Brinzel Rodrigues, 2016).

Kinerja pegawai sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan atau lembaga, apabila kinerja pegawai kurang efektif dan efisien maka akan menyebabkan penurunan kinerja perusahaan atau lembaga tersebut.

Seperti yang dikatakan Siagian (2010) yang menjelaskan bahwa, kinerja merupakan umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana pengembangan karier orang itu sendiri khususnya organisasi. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor kemungkinan seperti lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi. Terkait faktor lingkungan kerja bisa mempengaruhi kinerja pegawai, Nitisemito (2015) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang berwujud atau mempunyai bentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja.

Lingkungan kerja dikatakan layak apabila karyawan dapat melakukan pekerjaan secara ideal, aman, sehat dan nyaman (Al-Omari dan Okasheh, 2017). Untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien memerlukan lingkungan kerja yang kondusif (Priarsono dkk, 2019). Hal ini sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh Naa (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian Hanafi (2018) yang menyatakan lingkungan kerja fisik secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Stanley & Remiasa (2022) menyatakan lingkungan kerja fisik tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja fisik yang kondusif dan nyaman membuat pegawai dapat berkomunikasi dengan baik dan mampu bekerja sama, situasi ini membuat pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan (Andreani & Petrik, 2016).

Dalam mencapai tujuannya perusahaan atau lembaga memerlukan loyalitas pegawai. Untuk mendapatkannya pemimpin diharapkan mampu memotivasi pegawainya. Dalam menyelesaikan target pekerjaan, pegawai tentu membutuhkan motivasi. Hasibuan (2015) menyatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi kerja akan mendorong seseorang untuk menyelesaikan tugas bahkan melampaui targetnya, karena motivasi adalah kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia Handoko (2019).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rasfiani Damsjik (2017) menyatakan hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin dilaksanakan dengan baik motivasi kerja kepada para pegawai akan dapat memberikan dampak yang baik untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan Prabowo, Lindu Anwar (2018) yang menyatakan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Luhur (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja pegawai.

Ketika seorang pegawai sudah memiliki motivasi, maka selanjutnya pegawai bisa memperkuat motivasi itu dengan adanya pemberian Kompensasi. Kompensasi diberikan atas dasar ikatan kerja sama, kepuasan kerja, stabilitas pegawai, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Supaya pegawai

semakin meningkatkan kinerjanya menjadi produktif dan efektif, serta dapat membantu perusahaan atau lembaga dalam mencapai tujuan.

Menurut Mulyadi (2015) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala bentuk yang diberikan kepada seluruh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada kantor.

Menurut Hasibuan (2018) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada lembaga. Didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Masydzulhak Djamil & Dadan Zaenudin 2 (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang dimana bisa membantu pegawai menjadi lebih giat dalam bekerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suhardi (2019) yang menyatakan kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, adapun kinerja seperti yang dikatakan Adamy (2016) kinerja pegawai adalah seberapa banyak pegawai memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Sependapat dengan yang dikatakan oleh Kawiana (2020) Pada hakikatnya kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja atas tugas yang diberikan.

Terkadang dalam suatu organisasi ataupun perusahaan dan lembaga kantor terdapat peningkatan dan penurunan kinerja yang tidak menentu dari para pegawai, hal ini bisa dilihat dari kinerja pegawai pada tabel berikut ini yang mendukung produktivitas Lembaga ataupun pegawai terhadap organisasi, penelitian dilakukan pada Kantor Direktorat Jenderal HAM sebagai kantor milik negara pada bidang Hak Asasi Manusia sebagai berikut:

Tabel 1.1
Kinerja Pegawai Di Dirjen HAM

Komponen Penilaian	Target (%)	Pencapaian		
		2019	2020	2021
Kemampuan kerja sama	100	80	82	82
Kualitas	100	84	86	85
Kuantitas	100	82	84	81
Ketepatan Waktu	100	85	89	88
Kehadiran	100	81	85	83
Rata-rata Per-Tahun (%)		82	86	84

Sumber: Direktorat Jenderal HAM, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal HAM pada tahun 2019 memiliki rata-rata persentase dari realisasi kinerja pegawai diketahui adalah sebesar 82% dari target 100%. Pada tahun 2020 rata-rata presentasi mengalami peningkatan sebesar 4% dan menjadi 86% dari target yang ditetapkan. Sementara, pada tahun 2021 kinerja pegawai mengalami penurunan drastis yaitu sebesar 84% dari target yang ditetapkan. Hal ini dapat dilihat Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal HAM mengalami penurunan dan kenaikan kinerja. Kinerja pegawai Direktorat Jenderal HAM masih belum optimal karena masih belum mencapai target yang ditetapkan yaitu 100%

Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seperti lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi kepada pegawai. Maka dari uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal HAM Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka diidentifikasi masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal HAM?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal HAM?
3. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal HAM?

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk memperoleh temuan terhadap pengaruh sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal HAM.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal HAM.
- c. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal HAM.

2. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang hendak dicapai, semoga kegunaan dari penelitian ini berguna sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

- 1) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperdalam ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal HAM.
- 2) Dapat membantu memperdalam materi agar dapat mempermudah peneliti menggunakan metode penelitian ini.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Kantor

Berharap supaya penelitian yang dilakukan ini bisa menjadi informasi yang bermanfaat sebagai suatu masukan serta pertimbangan bagi Direktorat Jenderal HAM terutama tentang pemberian motivasi dan peningkatan kinerja pegawai guna meningkatkan produktivitas diwaktu yang akan datang.

- 2) Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta gambaran dari teori yang selama ini diperoleh bagi penulis tentang SDM.

3) Bagi Pembaca

Pada penelitian ini bisa digunakan oleh pembaca untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang lingkungan, motivasi, kompensasi terhadap kinerja pegawai.

4) Bagi Institusi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman serta perbandingan bagi rekan mahasiswa dan kalangan lainnya.

