

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia didefinisikan sebagai keseluruhan orang-orang dalam organisasi yang memberikan kontribusi terhadap jalannya organisasi. Sebagai sumber daya utama organisasi, perhatian penuh terhadap sumber daya manusia harus diberikan terutama dalam kondisi lingkungan yang serba tidak pasti. Selain itu perlu diperhatikan pula bahwa penempatan pegawai yang tepat tidak selalu menyebabkan keberhasilan. Kondisi lingkungan yang cenderung berubah dan perencanaan karir dalam organisasi mengharuskan organisasi terus menerus melakukan penyesuaian. Pengembangan sumberdaya manusia meliputi aktifitas-aktifitas yang di arahkan terhadap pembelajaran organisasi maupun individual. Pengembangan sumber daya manusia terwujud dalam aktifitas-aktifitas yang ditunjukkan untuk merubah perilaku organisasi. Pengembangan sumberdaya manusia menunjukkan suatu upaya yang di sengaja dengan tujuan mengubah perilaku anggota organisasi atau paling tidak meningkatkan kemampuan untuk berubah. Jadi ciri utama pengembangan sumber daya manusia adalah aktifitas-aktifitas yang diarahkan pada perubahan perilaku.

Di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi organisasi untuk dapat bertahan. Sebab sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Manusia

selalu berperang aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan terbantu terwujudnya tujuan organisasi. Di dalam suatu organisasi sumber daya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dan di anggap sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktifitas organisasi sehari-hari.

Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kantor Camat merupakan pemimpin kecamatan sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota. Camat berkedudukan sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan, berada di bawah, dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah kabupaten atau kota. Camat diangkat oleh bupati atau wali kota atas usul sekretariat daerah kabupaten atau kota terhadap Aparatur Sipil Negara yang memenuhi syarat. Menurut Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 1998 tentang Kecamatan, camat atau sebutan lain adalah pemimpin, dan koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerja kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan pemerintahan dari Bupati/Wali kota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Camat diangkat oleh bupati/wali kota atas usul sekretaris daerah kabupaten/kota dari aparatur sipil negara yang menguasai pengetahuan teknis pemerintahan, dan memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya.

Menurut Moehariono (2012:95), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Tabel 1.1
Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2014

HASIL KERJA				
NO	RENCANA HASIL KERJA	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET	PERSPEKTIF
A. HASIL KERJA UTAMA				
1.	meningkatkan pelayanan publik pada kecamatan	indek kepuasan masyarakat (IKM)	80 persen	penerima layanan
2.	meningkatkan penerapan standar pelayanan dan kepuasan pasa kecamatan	presentasi layanan kecamatan sesuai SOP	90 persen	penerima layanan
3.	meningkatnya administrasi layanan perkantoran	presentasi pemenuhan administrasi perkantoran	100 persen	penerima layanan
B. HASIL KERJA TAMBAHAN				
1.	terlaksananya rencana aksi/inisiatif strategis dalam rangka pencapaian sasaran dan indikator kinerja utama organisasi dalam perjanjian kinerja	presentase penyelesaian rencana aksi/inisiatif strategis yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian indikator perjanjian kinerja BKPM sesuai target waktu yang di tetapkan	80-90 persen	penerima layanan/ proses bisnis/pe nguatan internal/a nggota
2.	rencana hasil kerja tambahan 2	indikator kinerja tambahan 2	target kinerja tambahan 2	penerima layanan/ proses bisnis/pe nguatan internal/a nggota

Berdasarkan gambar diatas maka dapat Fenomena dari kinerja di Kantor Camat Tanah Kampung Kota Sungai Penuh, yakni kinerja untuk mencapai tingkat pencapaian suatu perusahaan tersebut.

Menurut Amstrong dan Baron (1998)ada beberapa faktor yang dapat memicu karyawan untuk memiliki kinerja yang baik antara lain tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, kepemimpinan, kepercayaan tim, kompensasi, dan budaya organisasi.

Robbins dan Coulter (2010) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah lingkungan merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada diluar organisasi tersebut secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi.

Fenomena dari lingkungan kerja di Kantor Camat Tanah Kampung Kota Sungai Penuh, yaitu kurang nya pencahayaan dan sikruasi udara dari luar sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan rencana pegawai.

Menurut (Nurchahyo, 2015) mengatakan bahwa “ Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan

Fenomena dari kompensasi di Kantor Camat Tanah Kampung Kota Sungai Penuh, yaitu kurang nya fasilitas seperti kendaraan, maka pegawai kurang menikmati fasilitas yang di berikan dari perusahaan tersebut.

Lina Marlina dengan judul PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HIKARI

TEKNOLOGI TOOLSINDO. Hasil menunjukkan bahwa hipotesis yang ditunjukkan secara parsial baik dan diterima, ini berarti Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) nilai r hitung $0,710 > t$ tabel 2353, dan nilai Signifikan $0,000 < 0,05$. Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) nilai r hitung $0,838 > t$ tabel 2.353, dan nilai signifikan $0,002 < 0,005$. Hasil perhitungan regresi koefisien determinasi R Square sebesar 0.874, ini berarti 7,63% variabel Lingkungan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi sedangkan sisanya sebesar 2.37% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Berdasarkan fenomena yang telah di uraikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang hasilnya di tuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul: **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tanah Kampung Kota Sungai Penuh**

1.2. Rumus Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas dapat di tarik perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja Kantor Camat Tanah Kampung Kota Sungai Penuh dan berapa besar pengaruh nya?
2. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap kinerja Kantor Camat Tanah Kampung Kota Sungai Penuh dan berapa besar pengaruh nya?

3. Apakah terhadap Pengaruh lingkungan kerja , dan kinerja secara simultan terhadap Kompensasi Kantor Camat Tanah Sampung Kota Sungai Penuh dan berapa besar pengaruh nya?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dapat disusun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagai mana pengaruh lingkungan kerja secara persial terhadap kinerja Kantor Camat Tanah Kampung Kota Sungai Penuh dan berapa besar pengaruh nya.
2. Untuk mengetahui bagai mana pengaruh lingkungan kerja secara Persial terhadap Kompensasi Kantor Camat Tanah Kampung Kota Sungai Penuh dan berapa besar pengaruhnya.
3. untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja,kinerja secara simultan terhadap Kompensasi Kantor Camat Tanah Kampung Kota Sungai Penuh dan berapa besar pengaruh nya.

1.4. manfaat penelitian

Dari hasil Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain:

Apabila tujuan penelitian ini dapat dicapai maka diharapkan bermanfaat :

1. Manfaat Akademis

- a. sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci (STIE SAK)
- b. untuk menambah ilmu pengetahuan yang akan diaplikasikan di dunia kerja

nantinya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat berguna untuk menambah pengetahuan sehubungan dengan mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai Corporate Social Responsibility, Price To Book Value, dan Corporate Governance.

