

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kesuksesan perusahaan-perusahaan terutama bergantung pada tenaga kerja yang berkualitas. Ada kemungkinan untuk melakukan evaluasi sumber daya manusia dengan menganalisis hasil pekerjaan seseorang berdasarkan kinerjanya. Oleh karena itu, diketahui bahwa individu yang memiliki keahlian memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Kinerja pegawai atau karyawan sangat penting karena sebagai salah satu yang memberi penentuan seberapa baik perusahaan dapat mencapai tujuan atau misinya. Hasil kinerja karyawan berbeda-beda dan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Namun, umumnya, kinerja karyawan tidak selalu meningkat secara konsisten. Dalam beberapa situasi, kinerja dapat menurun. Faktor-faktor seperti kondisi kerja, tingkat motivasi, kepuasan kerja, dan dukungan manajemen dapat memengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan harus terus memantau dan mengelola kinerja karyawan mereka dengan baik dan proaktif mengambil tindakan untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja yang optimal. Ini dapat dicapai melalui pelatihan berkelanjutan, pengembangan profesional, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Menurut Mangkunegara dalam (Nabawi, 2023), kinerja merupakan suatu hasil dari kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai atau karyawan secara kualitatif maupun kuantitatif selama melakukan tugas yang telah diberikan. Konsep ini menekankan bahwa kinerja bukan hanya bergantung pada jumlah pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga kualitas dari pekerjaan yang dilakukan. Kinerja adalah hasil dari kombinasi motivasi (dorongan internal untuk mencapai tujuan) dan kemampuan (pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan karyawan). Karyawan dengan motivasi dan keterampilan yang sesuai diharapkan dapat melakukan pekerjaan terbaik mereka dan memenuhi harapan perusahaan. Departemen sumber daya manusia akan bergantung pada pernyataan ini untuk melanjutkan

pekerjaannya. Semua pekerjaan memiliki nilai yang dapat diukur. Jika faktor-faktor tersebut berkorelasi dengan kinerja, maka perbaikan pada faktor-faktor tersebut bias berdampak baik atau positif positif pada kinerja dari karyawan, seperti meningkatkan motivasi karyawan akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Sebaliknya, jika ada korelasi negatif, maka perubahan atau peningkatan. Karena itulah, analisis menyeluruh terhadap variabel yang dapat mempengaruhi kinerja adalah langkah penting dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja. Memahami dinamika dan hubungan antara komponen ini memungkinkan manajer membuat pilihan yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka. Analisis faktor kinerja menjadi dasar strategi peningkatan kinerja yang efektif dan berkelanjutan. Ini dapat mencakup perubahan lingkungan kerja, perbaikan sistem kompensasi, peningkatan disiplin kerja, dan upaya terus menerus untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan (Daulay et al., 2019).

Faktor-faktor seperti motivasi, disiplin, kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja sangat penting untuk menentukan tingkat kinerja seseorang atau organisasi secara keseluruhan. Manajer dapat menggunakan disiplin kerja untuk berkomunikasi dengan karyawan, meningkatkan kesadaran mereka, dan memastikan bahwa standar sosial yang diharapkan dipatuhi. Disiplin kerja adalah upaya manajemen untuk mengarahkan dan mengubah perilaku karyawan agar sesuai dengan standar dan harapan perusahaan. Disiplin kerja mencakup penerapan aturan, prosedur, dan kebijakan yang dimaksudkan untuk membantu karyawan bekerja secara efisien dan efektif sambil mematuhi budaya dan etika perusahaan. Dengan menerapkan disiplin kerja yang baik, perusahaan mempunyai kemampuan untuk membuat lingkungan kerja yang lebih tertib dan produktif yang mana setiap pekerja memahami peran serta tanggung jawab mereka di tempat kerja. Rivai (2009, hal.825) Saya terus mengalami masalah terkait kinerja seperti: Beberapa karyawan sangat lambat dalam menyelesaikan tugas yang

diberikan oleh manajemen sehingga mereka harus menunda pekerjaan lainnya. Beberapa karyawan terlambat dan tidak masuk kerja.

Beberapa karyawan melanggar jadwal mereka. Menurut (Sadat et al., 2020) manajer BLK harus mengkomunikasikan tentang disiplin kerja dengan seluruh staf dengan menekankan pentingnya dan konsekuensinya. Manajemen menyampaikan harapan atas perilaku yang diinginkan pada lingkungan kerja BLK melalui komunikasi yang efektif. Namun, penting juga untuk menyadari bahwa menyelesaikan masalah disipliner bukanlah tugas yang mudah; hal ini seringkali memerlukan pendekatan yang lebih luas dan kompleks, termasuk pemahaman yang mendalam pegawai atau karyawan, seperti ketidakmampuan untuk menyelesaikan tugas yang telah ditugaskan atau ketidakmampuan untuk menyelesaikan.

Motivasi yang tinggi sangat penting untuk menaikkan kinerja bagi pekerja. Motivasi ialah suatu kekuatan pendorong yang mendorong karyawan agar mengikuti prosedur, tujuan perusahaan, dan standar. Gaji yang menarik, dukungan dari atasan, peluang karir yang baik, lingkungan kerja yang nyaman, serta hubungan positif dengan rekan kerja merupakan faktor-faktor utama motivasi. Penelitian Brahmasari dan Suprayetno (2008) mengungkapkan bahwa motivasi adalah komponen penting yang meningkatkan kinerja karyawan, pendapat yang juga didukung oleh Sadat et al. (2020). Oleh karena itu, organisasi harus fokus pada pengelolaan faktor-faktor motivasi agar karyawan dapat mencapai kinerja yang maksimal dan memberikan hasil terbaik.

Lingkungan kerja yang baik memainkan peran krusial dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan kesuksesan perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan serta mengurangi biaya operasional. Menurut Raziq & Maulabakhsh (2015), fasilitas fisik yang memadai, suasana kerja yang menyenangkan, dan kebijakan yang mendukung kesehatan karyawan merupakan elemen penting dari

lingkungan kerja yang ideal. Selain itu, Lestary & Chaniago (2018) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang positif membantu karyawan merasa dihargai dan termotivasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka dan membantu perusahaan mencapai tujuan.

Pegawai atau karyawan yang puas pada pekerjaannya akan lebih cenderung akan memiliki semangat kerja yang kuat. Selain itu, motivasi yang tinggi dan disiplin kerja yang baik juga sangat memiliki pengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja. Kepuasan kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk mencapai suatu hasil yang positif atau lebih baik dan berkontribusi lebih banyak pada tujuan dari perusahaan. Disiplin kerja memastikan bahwa karyawan melakukan pekerjaan mereka secara tetap dan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan, sedangkan motivasi internal yang kuat mendorong mereka untuk melakukan lebih banyak dan lebih kreatif. Kinerja karyawan dapat dicapai pada tingkat tertinggi dengan menggabungkan ketiga faktor kepuasan kerja, motivasi, dan disiplin. Pada akhirnya, ini akan menghasilkan keuntungan besar bagi perusahaan. Sebaliknya pegawai atau karyawan yang tidak puas dalam pekerjaannya lebih cenderung melakukan pekerjaan mereka dengan buruk. Dalam keadaan seperti ini, karyawan tidak lagi memiliki keinginan untuk bekerja, yang berdampak negatif pada kinerja perusahaan. Karena itulah, kepuasan pegawai atau karyawan adalah faktor sangat penting untuk kinerja suatu perusahaan, terutama di era persaingan saat ini. Kinerja organisasi secara keseluruhan dipengaruhi langsung oleh kinerja karyawan. Karena itulah, sangat penting bagi manajer untuk mengkonfirmasi bahwa karyawannya puas dan termotivasi untuk bekerja (Changgriawan, 2017).

Di sisi lain, ketidakpuasan kerja sering kali menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja. Untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan karyawan. Dengan begitu, perusahaan bisa lebih bersaing dan sukses di pasar yang semakin ketat.

Dalam survei yang dilakukan oleh serikat pekerja pada tahun 2012 terhadap 411 pekerja di Amerika Serikat dan Kanada, ditemukan bahwa ada perbedaan pendapat tentang seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka. 19% karyawan mengatakan mereka sangat puas dengan pekerjaan mereka, dan 16% lainnya. Dua pertiga dari peserta, bagaimanapun, menyatakan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka; dari kelompok ini, 21% mengatakan mereka agak tidak puas, dan 44% mengatakan mereka sama sekali tidak puas. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja sangat tidak puas dengan tempat kerja mereka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penting untuk memberikan perhatian lebih besar pada komponen yang mempengaruhi kepuasan karyawan dari tempat kerja mereka. Ketidakpuasan yang meluas ini dapat berdampak negatif terhadap moral dan produktivitas karyawan serta meningkatkan rekan kerja yang meninggalkan perusahaan. Memahami dan mengatasi penyebab ketidakpuasan dapat membantu perusahaan membuat tempat kerja yang lebih produktif dan positif.

Ini didukung oleh survei yang dilakukan oleh Mercer terhadap 30.000 karyawan di 17 tempat di seluruh dunia. Informasi menunjukkan bahwa antara 28 hingga 56 persen karyawan ingin meninggalkan pekerjaan mereka (Opini, 2013, hlm. 1). Hal ini menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja masih merupakan masalah besar di tempat kerja di seluruh dunia (Changriawan, 2017) Oleh karena itu, perusahaan harus segera menilai dan memperbaiki komponen yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawannya untuk meningkatkan retensi dan produktivitas.

Kepuasan kerja mempengaruhi bagaimana karyawan merespons ketidakpuasan mereka, seperti melalui penolakan, keluhan, loyalitas, atau pengunduran diri (Robbins & Judge, 2015). BLK Tulungagung, sebagai pusat pelatihan dan pengembangan SDM, berusaha meningkatkan keterampilan teknis karyawan dan memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi serta kepuasan mereka (Damayanti et al., 2018).

Dengan memperbaiki komunikasi antara karyawan dan manajemen, menawarkan peluang pengembangan profesional, dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, BLK Tulungagung bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan yang tinggi pada akhirnya meningkatkan semangat, loyalitas, dan kinerja karyawan, serta membantu mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Robbins (2006), karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka biasanya berbicara baik tentang perusahaan, membantu kolega, dan mencapai hasil yang optimal. Kepuasan kerja mendorong karyawan untuk aktif memperbaiki citra perusahaan dan secara sukarela mendukung rekan kerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan positif. Selain itu, mereka berusaha lebih keras dan berusaha untuk mencapai dan bahkan melampaui tujuan yang telah ditetapkan. Kepuasan kerja meningkatkan kesehatan seseorang dan kinerja tim, mendorong kesuksesan perusahaan dalam jangka panjang (Desi Indrawati, 2013).

Kepuasan karyawan dan tujuan mereka bergantung pada kompensasi yang adil dan kompetitif. Jika karyawan merasa bahwa kerja mereka dihargai dan diapresiasi, mereka akan lebih termotivasi untuk berusaha sebaik mungkin dari kemampuan mereka di tempat kerja (Hernita, 2015) menyatakan bahwa pemberian penghargaan kepada karyawan sangat penting karena kompensasi yang mereka terima merupakan ukuran dari seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka. Dengan kata lain, karyawan yang menerima kompensasi yang sesuai tidak hanya merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, tetapi mereka juga lebih cenderung bekerja dengan lebih baik dan lebih sering. Oleh karena itu, bisnis harus memastikan bahwa kebijakan kompensasi mereka adil dan kompetitif untuk menilai dan menghargai upaya karyawan mereka.

Lingkungan kerja yang mendukung sangat memengaruhi kinerja pekerja. Menurut data yang dilansir dari kompas.com (<https://shorturl.at/hpIR4>) Pada Oktober 2022, *International Labour*

Organization melaporkan bahwa 70,93% pekerja Indonesia pernah mengalami kekerasan di tempat kerja, dengan perempuan dan penyandang disabilitas menjadi kelompok yang paling rentan. Laporan juga menunjukkan bahwa 55,16% kasus tidak ditangani dengan baik, sementara 18,54% korban justru disalahkan saat melaporkan kekerasan. Lingkungan kerja yang buruk dapat mengurangi semangat dan kinerja karyawan, terutama jika dipengaruhi oleh perilaku toksik dari atasan atau rekan kerja. Sebaliknya, komunikasi yang efektif, dan kerjasama tim. Kedisiplinan adalah komponen penting dalam membangun budaya kerja yang profesional. Karyawan yang memiliki disiplin yang baik cenderung lebih dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas dengan standar yang tinggi dan tepat waktu.

Di era globalisasi dan persaingan usaha yang meningkat, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting untuk keberhasilan organisasi dan institusi, termasuk BLK. Manajemen talenta sangat penting. Karyawan yang terlatih dan termotivasi adalah aset penting yang meningkatkan produktivitas dan daya saing bisnis. BLK harus menerapkan strategi sumber daya manusia yang efektif karena perusahaan ini berfokus pada pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawannya. Hal ini mencakup banyak hal, seperti menyediakan program pelatihan yang relevan. Oleh karena itu, kunci keberhasilan BLK adalah pengelolaan dan pengembangan talenta yang efektif. BLK memiliki tanggung jawab strategis untuk melatih dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan calon karyawan agar mereka dapat menyesuaikan diri dengan perubahan kebutuhan bisnis dan pasar tenaga kerja. Pegawai BLK harus memiliki semangat dan kinerja yang tinggi selain memiliki keterampilan teknis yang diperlukan.

Singkatnya, menjaga kepuasan kerja karyawan bukan hanya tugas moral, tetapi juga cara yang bijak untuk meningkatkan kinerja di lingkungan kerja yang kompetitif dan mencapai tujuan BLK Tulungagung. BLK

Tulungagung dapat memastikan bahwa karyawannya tetap relevan dan efektif dalam menghadapi pasar kerja dan kebutuhan masyarakat.

BLK sangat penting dalam mengembangkan talenta muda berkualitas tinggi.. Kinerja karyawan sangat penting untuk keberhasilan suatu perusahaan karena karyawan yang berbakat dapat berkontribusi besar dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengelola BLK dapat menyusun strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan, berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan, dan memberikan.

Menurut penelitian yang dilakukan di BLK Tulungagung, beberapa karyawan menunjukkan kinerja yang sangat baik, yang ditunjukkan oleh dedikasi mereka untuk meningkatkan kualitas layanan dan pelatihan yang diberikan oleh BLK. Di sisi lain, ada juga karyawan yang mungkin mencapai tingkat kinerja yang lebih rendah, yang ditunjukkan oleh kepuasan karyawan, kompensasi, lingkungan kerja, kedisiplinan, dan motivasi. Namun, hal ini tidak dapat digunakan sebagai penilaian yang sempurna karena setiap orang memiliki komponen yang memengaruhi kinerjanya masing-masing. Tujuan dari penelitian ini juga adalah untuk menghasilkan saran yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan di berbagai fasilitas BLK, termasuk BLK Tulungagung. Penelitian ini diharapkan akan memberikan pedoman praktis bagi BLK lainnya untuk mencapai kinerja optimal dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efisien dan efektif dengan memahami elemen-elemen ini.

Dari pengamatan yang peneliti lakukan di BLK tulungagung, terdapat pegawai BLK yang menunjukkan kinerja yang tinggi yang tercermin dari dedikasi mereka dalam meningkatkan kualitas layanan dan pelatihan di BLK. Namun, terdapat juga sejumlah pegawai yang mungkin memiliki tingkat kinerja yang kurang optimal, yang tercermin pada kepuasan

pegawai, kompensasi, lingkungan kerja, kedisiplinan, dan motivasi. Meskipun demikian, hal ini tidak dapat dijadikan sebagai penilaian mutlak, karena setiap individu memiliki faktor-faktor yang memengaruhi kinerjanya masing-masing. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, serta memberikan rekomendasi yang dapat diterapkandi instansi BLK lainnya, termasuk di BLK Tulungagung, untuk meningkatkan kinerja pegawainya secara keseluruhan.

1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah pada riset ini yaitu:

1. Bagaimanakah gambaran Variabel Kepuasan Kerja Pegawai BLK Tulungagung?
2. Bagaimanakah gambaran Variabel Kompensasi Pegawai BLK Tulungagung?
3. Bagaimanakah gambaran Variabel Lingkungan Kerja Pegawai BLK Tulungagung?
4. Bagaimanakah gambaran Variabel Disiplin Kerja Pegawai BLK Tulungagung?
5. Bagaimanakah gambaran Variabel Motivasi Kerja Pegawai BLK Tulungagung?
6. Bagaimanakah gambaran Variabel Kinerja Pegawai BLK Tulungagung?
7. Adakah Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja?
8. Adakah Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja?
9. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja?
10. Adakah Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja?
11. Adakah Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja?
12. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja?
13. Adakah Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja?

14. Adakah Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja?
15. Adakah Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja?
16. Adakah Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja?
17. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja?
18. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja?
19. Seberapa Besarkah Pengaruh Faktor-Faktor Tersebut Berkontribusi Terhadap Kinerja?

1.3. Rumusan Masalah

Apakah Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi?

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut: Untuk Mengetahui Faktor apasaja yang mempengaruhi Kinerja Pegawai BLK Tulungagung Dan Untuk Mengetahui Seberapa Besarkah Pengaruh Faktor-Faktor Tersebut Berkontribusi Terhadap Kinerja.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Dapat digunakan acuan terhadap penelitian selanjutnya.
2. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi instansi UPT Balai Latihan Kerja (BLK) sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja pegawai.
3. Sebagai sarana untuk menambahkan suatu pengetahuan dan suatu wawasan tentang Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai UPT Balai Latihan Kerja (BLK).