

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi diciptakan dengan beberapa tujuan yang menjadi tujuan bersama, dan cita-cita tersebut tentunya harus didukung oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Semua faktor dan aspek yang mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan dimulai dari bagaimana suatu organisasi mengelola dan mengatur sumber daya yang terkandung di dalamnya. Suatu organisasi secara sukarela bergabung dan berpartisipasi oleh beberapa orang yang memiliki tujuan dan cita-cita yang sama, dan setiap elemen dalam organisasi memberikan kontribusi yang berguna dan bermanfaat bagi pencapaian tujuan yang dikejar oleh organisasi. Perkembangan suatu organisasi dapat dilihat dari terwujudnya tujuan awal yang telah disusun dalam visi dan misi, dan tentunya dari kinerja setiap orang dalam organisasi tersebut. Kinerja merupakan penilaian bagaimana keterlibatan dan kontribusi seseorang, dalam hal ini sumber daya manusia dalam suatu organisasi, pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat atau kecepatan perkembangan organisasi tersebut.

Kinerja tidak muncul dengan sendirinya, baik buruknya kinerja seseorang, meningkat atau tidaknya kinerja seseorang sangat tergantung pada beberapa faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal akan mempengaruhi gaya kinerja seseorang. Hal ini membawa kinerja yang baik, yang tentunya tidak menghalangi pencapaian tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Salah satu keberhasilan perusahaan tergantung pada pegawainya. Untuk meningkatkan kinerja dari pegawai, perlu dipahami peran pendidikan dan pelatihan, kompensasi dan Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai. Diklat dapat diartikan sebagai serangkaian proses untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan seorang pegawai demi tercapainya tujuan suatu organisasi. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pegawai atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kebijakan tersebut berbicara tentang menghargai mereka yang memiliki etos kerja yang baik dan sangat berdampak bagi kinerja pegawai. Kompensasi merupakan kebijakan yang sangat penting dan oleh karena itu harus dilakukan secara adil dan benar dalam pelaksanaannya. Dan lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang

terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Kantor Kapanewon Mlati Sleman Yogyakarta merupakan salah kantor dari pemerintah daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat. Mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah kabupaten di wilayah Mlati, Kabupaten Sleman, yang mencakup bidang pemerintahan, ekonomi, pembangunan, kesejahteraan rakyat dan pembinaan kehidupan masyarakat serta urusan pelayanan umum lainnya. Adanya Diklat, Kompensasi serta Lingkungan Kerja non Fisik yang baik pasti akan sangat mempengaruhi kinerja setiap bagian/individu di Kantor Kapanewon Mlati

Sebagai kantor yang memperhatikan kinerja, kedisiplinan dan loyalitas pegawainya sebaiknya diadakannya diklat setiap bulan untuk lebih memotivasi dan lebih mendorong kinerja pegawai agar bisa bekerja secara professional. Selain itu Gaji yang diterima oleh karyawan di Kantor Kapanewon Mlati untuk pegawai sebagian masih di bawah standar UMR, apalagi tunjangan terkadang sulit untuk didapat yang mana cukup sulit untuk biaya hidup sehari-hari, kemudian situasi lingkungan kerja non fisik pada Kantor Kapanewon Mlati perlu diperhatikan untuk hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja dimana lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indra manusia akan tetapi dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan – hubungan sesama rekan pekerja maupun dengan atasan. Setiap individu manusia berbeda – beda untuk bisa membuat menjadi satu. Oleh karena itu, peran kantor maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pegawai atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kebijakan tersebut berbicara tentang menghargai mereka yang memiliki etos kerja yang baik dan sangat berdampak bagi kinerja pegawai. Kompensasi merupakan kebijakan yang sangat penting dan oleh karena itu harus dilakukan secara adil dan benar dalam pelaksanaannya. Dan lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Berikut data tabel persentase capaian kinerja pegawai dari tahun ke tahun ;

Capaian Kinerja Pegawai	
Tahun	Persentase
2017	99,8
2018	101,4
2019	103,7
2020	95,3

2021	98,7
------	------

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa capaian kinerja pegawai kantor Kapanewon Sleman mengalami ketidakstabilan

Berdasarkan data dan teori di atas, maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti kinerja pegawai yang ada pada Kantor Kapanewon Mlati Sleman sebagai objek dengan judul : **“ PENGARUH DIKLAT, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KAPANEWON MLATI KABUPATEN SLEMAN”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Diklat berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kapanewon Mlati Kabupaten Sleman ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kapanewon Mlati Kabupaten Sleman ?
3. Apakah Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kapanewon Mlati Kabupaten Sleman ?
4. Apakah Diklat, kompensasi, dan Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kapanewon Mlati Kabupaten Sleman?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kapanewon Mlati Kabupaten Sleman.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kapanewon Mlati Kabupaten Sleman.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kapanewon Mlati Kabupaten Sleman.
4. Untuk mengetahui pengaruh diklat, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kapanewon Mlati Kabupaten Sleman.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharap dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi selanjutnya, dan sarana untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia dalam bidang khususnya yang menyangkut diklat, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai

b. Manfaat Psikis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat terhadap Kantor Kapanewon Mlati dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya bagi para pegawai untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan, tujuan dan manfaat maka penulis membatasi penelitian ini sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini yang dijadikan objek penelitian oleh penulis adalah Kantor Kapanewon Mlati, dimana sebagai obyek responden adalah pegawai yang bekerja di Kantor Kapanewon Mlati
2. Variabel yang diteliti hanya mencakup variabel diklat, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai
3. Apabila terdapat variabel lain yang digunakan maka variabel tersebut tidak diperkenankan di bahas dalam penelitian ini