

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Manusia merupakan unsur terpenting hal ini karena manusia yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, maka pemeliharaan hubungan yang berkesinambungan dan serasi dengan para karyawan dalam suatu organisasi menjadi sangat penting. Untuk itu, dalam pemeliharaan pegawai maka akan tercipta disiplin kerja karyawan yang baik.

Dalam hal ini disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting dan berfungsi sebagai barometer untuk mengetahui bagaimana fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia telah dilaksanakan dengan baik atau tidak, disiplin kerja yang baik mencerminkan bahwa fungsi - fungsi manajemen sumber daya manusia telah dilaksanakan sesuai rencana (Sul-toni dan Rismawati, 2022). Sumber daya manusia tidak hanya merujuk pada tenaga fisik yang diberikan oleh pegawai, tetapi juga melibatkan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, sikap, dan komitmen yang dimiliki oleh individu-individu tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) adalah disiplin yang bertanggung jawab untuk merencanakan, mengelola, dan mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuan utama HRM adalah untuk memastikan bahwa sumber daya manusia di organisasi dikelola secara efisien dan efektif agar organisasi dapat mencapai tujuannya dengan optimal.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016, p. 193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja memberikan banyak keuntungan baik bagi kepentingan instansi maupun bagi pegawai. Bagi instansi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan terlaksananya tugas dengan baik sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan mendapatkan suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan semangat kerja mereka. Dengan cara ini pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan memaksimalkan tenaga serta pemikirannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung pegawai yang diharapkan instansi adalah pegawai yang mampu menghadapi masalah yang ada hubungan dengan peraturan-peraturan pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung. Berdasarkan kenyataannya masih ada pegawai yang melakukan pelanggaran-pelanggaran aturan disiplin yang sudah ditetapkan oleh Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung yaitu masih ada pegawai yang tidak datang kerja dengan alasan yang tidak jelas, tingginya tingkat absensi meskipun pimpinan sudah banyak memberikan teguran sanksi bahkan ada pemecatan kepada pegawai, masih adanya pegawai yang tidak menaati peraturan dan standar kerja seperti tidak memakai tanda pengenal pada saat bekerja, dan terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini diduga disebabkan kurangnya kesadaran dari pegawai maupun kurangnya disiplin kerja yang ada pada pegawai di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Presensi Pegawai Non ASN Lembaga Penyiaran Publik
Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung Tahun 2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja	Jumlah Absensi	Persentase (%)
Januari	49	21	1.029	3	0,29
Februari	49	18	882	15	1,71
Maret	49	22	1.078	10	0,92
April	49	19	931	2	0,21
Mei	49	15	735	6	0,81
Juni	49	21	1.029	6	0,58
Juli	49	21	1.029	6	0,58
Agustus	49	22	1.078	5	0,46
September	49	22	1.078	6	0,55
Oktober	49	21	1.029	3	0,29
November	49	22	1.078	5	0,46
Desember	49	22	1.078	17	1,57
Jumlah					8,43
Rata-Rata					0,71

Sumber : LPP RRI Bandar Lampung, 2023

Tabel 1.1 menunjukkan persentase absensi pegawai selama satu tahun dengan persentase absensi tertinggi terjadi pada bulan Februari yaitu sebesar 1,71% dan persentase terendah terjadi pada bulan April yaitu sebesar 0,21%. Tingkat absensi selama setahun sebesar 8,43% dan rata-rata tingkat persentase absensi satu tahun terakhir adalah 0,71% perbulan. Tingkat absensi ini sangat tinggi karena jauh di atas standar yang telah ditetapkan oleh Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) yaitu sebesar 2% selama satu tahun. Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) berpedoman pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 15 menetapkan batas absensi

selama maksimal 10 hari. Hal itu dapat berpengaruh terhadap tujuan instansi apabila tingkat absensi tinggi maka tujuan instansi tidak dapat tercapai. Absensi merupakan bukti kehadiran pegawai mencerminkan ketaatan pada peraturan dan standar kerja yaitu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang ditetapkan instansi.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam instansi, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, dan keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan. Indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut : kehadiran di tempat kerja, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan tingkat kewaspadaan tinggi.

Penelitian Moch. Sultoni dan Rismawati (2022) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur menjelaskan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur. Sehingga bisa dikatakan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja dapat digunakan sebagai faktor penentu disiplin kerja pegawai. Semakin tinggi Kompensasi dan Lingkungan Kerja yang diberikan Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur maka semakin tinggi disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

1. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Tujuan diberikannya kompensasi finansial kepada pegawai adalah untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Teori yang relevan dengan masalah yang terkait kompensasi finansial yang terjadi di instansi adalah teori menurut Kadarisman (2018, p. 36) kompensasi finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawai dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara teratur.

Permasalahan yang terjadi dengan kompensasi finansial yang terjadi pada pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung adalah tunjangan yang diberikan oleh instansi selama ini masih belum sesuai dengan harapan dari pegawai dan tidak adanya pemberian uang lembur (insentif) yang diberikan instansi untuk pegawai yang bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan. Masalah kompensasi pada pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung akan berdampak pada penurunan disiplin kerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung.

Tabel 1.2

Data Tunjangan Pegawai Non ASN Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung Tahun 2022

Kelas Jabatan	Besar Tunjangan
5	Rp 2.199.000,00
6	Rp 2.399.000,00
7	Rp 2.616.000,00
8	Rp 2.927.000,00

Sumber : LPP RRI Bandar Lampung, 2023

Indikator-indikator yang mempengaruhi kompensasi finansial diantaranya berupa gaji, insentif, maupun tunjangan. Pemberian kompensasi finansial kepada pegawai merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi selama bekerja dan memberikan rasa aman serta bentuk tanggung jawab sosial instansi.

Penelitian Khairuman (2022) yang berjudul Analisis Penggunaan Absensi Fingerprint dan Pengaruh Kompensasi pada Kedisiplinan Pegawai Sekretariat DPRD Kota Prabumulih menjelaskan bahwa berdasarkan hasil uji signifikansi parsial, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Sekretariat DPRD Prabumulih. Akan tetapi pada analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 senilai 0,295 yang berarti variabel fingerprint dan kompensasi 29,5% dapat menjelaskan variabel disiplin kerja dan sisanya 70,5% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

2. Lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017, p. 26) lingkungan kerja adalah segala kondisi yang ada disekitar tempat kerja dan akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Jika pegawai merasa lingkungan kerja memberikan kenyamanan dan keharmonisan dalam bekerja maka suasana akan memberikan kenyamanan atau ke akrabannya antara sesama rekan kerja sehingga pegawai bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang berdampak pada meningkatnya disiplin kerja pegawai. Sebaliknya jika pegawai merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja maka suasana akan menimbulkan sebuah permasalahan yang berdampak terhadap disiplin kerja pegawai.

Setelah dilakukan hasil wawancara terhadap pihak Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung permasalahan terjadi terkait dengan lingkungan kerja adalah kurangnya penerangan cahaya, lokasi kantor yang berada di pinggir jalan menyebabkan kebisingan yang membuat pegawai tidak fokus dalam bekerja, masih sering terjadinya pencurian barang sehingga pegawai merasakan kurang aman dalam bekerja, perangkat penunjang sudah terlalu lama sehingga pegawai sering terhambat dalam menyelesaikan pekerjaan, masih adanya kecemburuan antara pegawai, dan kurangnya perhatian dari pimpinan sehingga pegawai merasa kurang mendapat apresiasi terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan.

Indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya adalah penerangan cahaya, suhu ruangan, tingkat kebisingan yang berada di sekitar lingkungan kerja, penggunaan warna ruangan, tingkat keamanan, dan hubungan pegawai baik antara sesama pegawai maupun dengan pimpinan.

Penelitian Bayu Sentosa (2019) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Kantor Kabupaten Bojonegoro menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kecamatan Kantor Kabupaten Bojonegoro, hal ini dapat dibuktikan hasil uji regresi liner berganda yang menghasilkan nilai T hitung lebih besar dari T tabel.

Radio Republik Indonesia (RRI) ditetapkan sebagai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) pada tahun 2005 yang ditegaskan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 11 dan 12 tahun 2005 dan merupakan penjabaran lebih lanjut dari Undang Undang Nomor 32/2002 telah melakukan banyak perubahan dalam meningkatkan pengawasan kinerja, serta melaksanakan visi dan misi Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI). Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandarlampung memiliki 3 program pemancar, yaitu Programa 1 (Pro 1), Programa 2 (Pro 2), serta programa 4 (Pro 4) yang tersebar di beberapa daerah di Lampung.

Pegawai di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandarlampung terbagi menjadi 2 bagian kerja, yaitu bagian struktural dan bagian fungsional. Pegawai bagian struktural bertugas di dalam lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung bekerja setiap hari Senin sampai Jumat, untuk hari Senin sampai Kamis dimulai pada pukul 07.30 sampai 16.00 WIB, dan hari jumat dimulai pada pukul 07.30 sampai 16.30 WIB, sedangkan untuk bagian fungsional yang bertugas di dalam dan di luar lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Radio

Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung bekerja setiap hari. Pegawai di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung memiliki jumlah pegawai Non ASN sebanyak 49 pegawai pada tahun 2022.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian sebagai berikut “ **ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI NON ASN LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA BANDAR LAMPUNG**”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian maka rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Non ASN Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bandar Lampung?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Non ASN Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bandar Lampung?
3. Apakah Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Non ASN Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bandar Lampung?
4. Apakah faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Non ASN Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bandar Lampung: Kompensasi Finansial atau Lingkungan Kerja?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini Pegawai Non ASN Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bandar Lampung yang berjumlah 49 orang.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Pegawai Non ASN Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah jalan Gatot Subroto No.26, Pahoman, Engal, Kota Bandar Lampung, Lampung 35213.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah bulan Oktober 2023 sampai Februari 2024.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu pengetahuan dalam penelitian ini adalah bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Disiplin Kerja Pegawai Non ASN Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bandar Lampung.

2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap terhadap Disiplin Kerja Pegawai Non ASN Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Non ASN Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bandar Lampung.
4. Untuk mengetahui faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Non ASN Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bandar Lampung: Kompensasi Finansial atau Lingkungan Kerja.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi beberapa pihak, antara lain:

1.5.1 Bagi Radio Republik Indonesia Bandar Lampung

Hasil penelitian diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan dan hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memecahkan permasalahan yang ada diperusahaan serta sebagai bahan referensi bagi semua pihak manajemen dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan Disiplin Pegawai.

1.5.2 Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan informasi bagi peneliti selanjutnya yang membahas topik berkaitan dengan Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja.

1.5.3 Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia dan untuk

belajar mengenai cara-cara penerapan teori serta mengimplementasikan ilmu yang didapat dari bangku kuliah.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan penjelasan isi dari setiap bab yang disajikan secara singkat dan jelas dari keseluruhan bagian usulan penelitian. Adapun penyusunan dari penulisan penelitian ini disusun dengan menggunakan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan yaitu landasan teori yang menjadi dasar dan bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi metode penelitian yang terdiri dari variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil dan pembahasan yang menjelaskan deskripsi obyek penelitian, analisis data serta pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian dan saran-saran yang dapat digunakan untuk menentukan tindakan-tindakan yang tepat kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN