

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi instansi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik. Hasil kerja (kinerja pegawai) yang baik juga tercapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para pegawai sebagai balas jasa dari hasil kerja. Setiap organisasi memiliki perbedaan sistem kompensasi, karena memiliki tujuan yang berbeda-beda. Menurut Simamora (1997:33) kompensasi terdiri dari Kompensasi Finansial (bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran tertanggung, program perlindungan, bayaran diluar jam kerja, fasilitas) dan Kompensasi Nonfinansial (pekerjaan dan lingkungan kerja). Kompensasi yang sesuai dengan keinginan pegawai atas pekerjaannya dapat memacu semangat pegawai untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja pegawai. Kepuasan terhadap besarnya kompensasi merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan terhadap kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja (Firmandari, 2014).

Selain kompensasi, ada juga disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Mangkuprawira (2007:21) bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin karyawan semakin tinggi

produktivitas kerja pegawai dan kinerja perusahaan. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Sedarmayanti dalam Daly, 2015). Sebagaimana pendapat dimaksud dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi yang sebanding dengan apa yang karyawan lakukan terhadap perusahaan, selain itu disiplin kerja karyawan yang baik juga akan mempengaruhi kinerja pegawai. Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai di dalam perusahaan atau instansi. Dan juga di perlukan sumber daya manusia yang mempunyai disiplin kerja tinggi dan perusahaan atau instansi dapat mengapresiasi kinerja pegawai dengan memberikan kompensasi yang sebanding akan dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Disiplin kerja yang dimaksud adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam instansi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan organisasi yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi atau pekerjaan, sehingga menghasilkan hasil yang baik.

Dalam suatu instansi seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawai, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal faktor mendasar dalam

menunjang kinerja seperti disiplin kerja dan kompensasi harus diperhatikan juga demi meningkatnya produktivitas pegawai. Di era globalisasi saat ini peningkatan pelayanan dan tuntutan masyarakat merupakan suatu kondisi yang tidak dapat dihindarkan, ini jelas menuntut adanya profesionalisme di dalam birokrasi. Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Ternate sebagai aparatur negara harus kreatif menciptakan inovasi, sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Dalam hal ini seorang pemimpin instansi perlu untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai dan Kompensasi, agar tujuan dari instansi dapat tercapai dan akan berdampak pada peningkatan produktivitas pegawai.

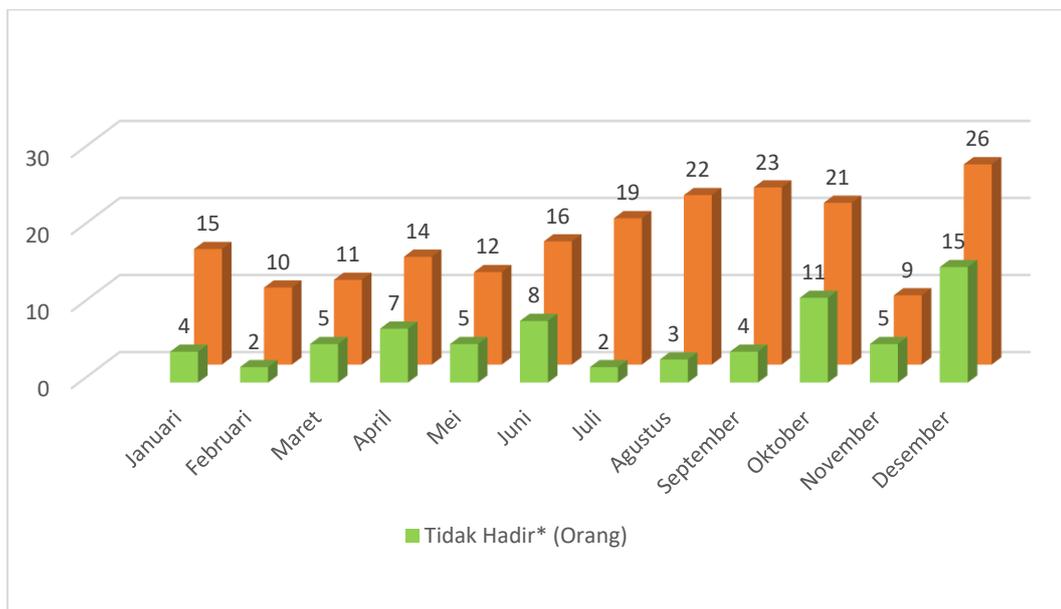
Kinerja pegawai membutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan dampak terhadap peningkatan tujuan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan disiplin kerja dan mengidentifikasi dampak dari pemberian kompensasi guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang professional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing pegawai. Pemimpin diberbagai level harus memastikan bahwa kinerja bawahan dihargai dengan sepatasnya, dan bukan sebaliknya mengacuhkan dan tidak memberikan ganjaran positif atas kinerja bawahan.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pasal 1 (satu) ayat 1 (satu): "Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan"; ayat 2 (dua): "Penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS" ayat 3 (tiga): "Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja"; dan ayat 4 (empat) yakni "Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS". Hal ini berarti bahwa,

pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Ternate wajib untuk memiliki sasaran kerja yang sesuai dengan tujuan atau misi organisasi.

Kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Ternate tentunya dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya disiplin kerja dan kompensasi. Berdasarkan kondisi nyata dilapangan saat melakukan penelitian di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Ternate, terdapat adanya permasalahan disiplin kerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat keadaan langsung di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Ternate, dimana masih ada ditemukannya pegawai yang datang ke kantor tidak tepat waktu. Ini jelas berbanding terbalik dengan data absensi kepegawaian yang diperoleh dari Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Ternate, dimana hampir semua pegawai tidak masuk kerja dan tanpa keterangan.

Berikut Data Absensi Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Ternate Tahun 2017.



**Gambar 1.1 Data Absensi dan Jumlah Pegawai Perpustakaan Kota Ternate, bulan Januari-Desember 2017**  
**Sumber: Perpustakaan Daerah Kota Ternate, 2019.**

Berdasarkan pada di atas, mengindikasikan bahwa masih terdapat masalah disiplin pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Ternate, dimana hal dapat dilihat

bahwa rata-rata pegawai yang tidak hadir 5 orang dari 42 pegawai dan masih terdapat pegawai yang terlambat sebanyak 16 orang dari 42 pegawai. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjelaskannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya (Ardana dkk, 2012:134). Ini berarti, disiplin kerja pegawai merupakan tanggungjawab seluruh anggota organisasi atau pegawai yang bekerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Ternate. Selain itu, hasil penelitian Suswardji, Hasbullah, Albatross (2012:977) menunjukkan bahwa, disiplin secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Variabel kompensasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompensasi adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan setiap tipe penghargaan individu yang diterima sebagai pertukaran untuk melakukan tugas organisasi (Ivancevich, 2010:294). Lebih lanjut dijelaskan oleh Ivancevich (2010) bahwa, kompensasi langsung (*direct compensation*) terdiri dari upah satu karyawan yang diterima dalam bentuk gaji pokok (*base pay*), dan Kompensasi finansial tidak langsung (*Indirect financial compensation*), atau *benefits*, terdiri dari semua penghargaan finansial dimana jenis kompensasi ini bukan termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Ini merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian Yamoah (2013:113) dan Odunlami dan Matthew (2014:113-115) memiliki menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dinas Perpustakaan Daerah dan Kearsipan Kota Ternate melakukan evaluasi kinerja berdasarkan 6 bulan, dan hasil evaluasi tersebut diperoleh masih terdapat hasil kinerja pegawai berupa laporan masing-masing bidang dengan tidak berdasarkan waktu yang di tentukan.

Berdasarkan uraian di atas, diperjelas dengan laporan yang dimaksud maka kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja dan kompensasi. Karena itu, perlu dikaji dengan

menggunakan analisis kuantitatif terkait dengan pengaruh disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat permasalahan penting yang diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Ternate ?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Ternate ?
3. Apakah disiplin kerja dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Ternate ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan di atas, dapat di ambil tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Ternate.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Ternate.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Ternate.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain:

1. Bagi Penulis: Sebagai alat ukur mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai

masalah-masalah yang dihadapi instansi/perusahaan, seperti masalah mengenai disiplin kerja dan Kompensasi finansial yang terjadi di Perpustakaan Kota Ternate dan efeknya terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Instansi: Terkait Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran sumbangan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Perpustakaan & Kearsipan Daerah Kota Ternate dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.
  3. Bagi Pihak Akademisi: Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya, terutama dalam masalah disiplin kerja dan Kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai.
-