

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan 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 harus terus dilakukan dengan adanya pegawai-pegawai yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja (kinerja pegawai) yang baik juga tercapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Surya (2017: 45).

Kinerja merupakan hasil kerja dari seorang karyawan atau pegawai dalam menjalankan tugas. Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam organisasi. Hasil kerja yang dimaksud dapat berupa hasil kerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi dan indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu Wirawan (2014: 21). Istilah kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan

atau organisasi, alat, fungsi-fungsi manajemen (produk, pemasaran, keuangan), atau keluaran seorang karyawan.

Menurut Prawirosentono (2012: 12) mengatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melnfhggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara, (2013: 54). Agar bisa mencapai kinerja yang tinggi pimpinan harus bekerja keras dalam hal disiplin kerja dan kompensasi pada pegawai. Hilangnya disiplin dan kompensasi kerja akan berpengaruh terhadap efisien kerja dan efektifitas kerja tugas pekerjaan. Dengan dimunculkan kedisiplinan maka sangat diharapkan para pegawai akan melakukan pekerjaan mereka seefektif mungkin.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Setiap perusahaan memiliki perbedaan sistem kompensasi, sistem disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya. Menurut Simamora (2014: 32) 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 kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang pegawai dalam bekerja, Firmandari, (2014: 56).

Selain kompensasi, disiplin kerja juga merupakan faktor yang memengaruhi kinerja. Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Mangkuprawira (2012: 65) bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin pegawai semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dan kinerja perusahaan. Disiplin kerja pada pegawai 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 optima. Sedarmayanti (2015: 54).

Kabupaten Bener Meriah adalah kabupaten termuda di wilayah provinsi Nanggroe Aceh Darusalam yang merupakan hasil pemekaran dari Kabupaten Aceh Tengah, berdasarkan undang-undang no.14 tahun 2003 tentang pembentukan kabupaten Bener Meriah di Provinsi Nanggroe Aceh Darusalam, yang diresmikan oleh menteri dalam negeri pada 7 Januari 2004. Kabupaten Bener Meriah adalah salah satu daerah tingkat II di Provinsi Nanggroe Aceh Darusalam yang mempunyai luas wilayah 188,70 km dan terdiri dari 7 kecamatan dengan Simpang Tiga Redelong sebagai ibu kotanya. Nama Bener Meriah di ambil dari nama anak Raja Linge yang bernama Bener Meriah. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur Aparatur Negara dan Abdi Masyarakat dipandang penting

dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan guna tercapainya Pembangunan Nasional. Oleh karenanya, kinerja yang baik di instansi merupakan salah satu faktor keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Disiplin menjadi suatu keharusan pada setiap organisasi supaya bisa menciptakan organisasi yang baik dan tujuan organisasi tercapai, disiplin harus dimiliki oleh setiap manusia terutama dalam organisasi pegawai harus dilatih atau dituntut untuk bisa disiplin dalam bekerja, karena disiplin kerja akan berpengaruh terhadap hasil pencapaian organisasi atau kinerja dari pegawai tersebut seperti yang dikatakan oleh Hasibuan (2012: 189) “Disiplin kerja yang baik akan menciptakan kesadaran dan kesukarelaan sehingga pegawai akan sadar akan tanggung jawab dan tugas-tugasnya jadi ia akan mematuhi dan mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

Dari hasil wawancara peneliti ditemukan juga bahwa masih lambatnya penanganan permasalahan yang dihadapi nasabah lain harus menunggu antrian yang cukup lama.

Hasil wawancara peneliti dengan pegawai Kantor Bupati Bener Meriah dimana mereka merasa gaji mereka sudah ditetapkan dan tidak adanya kompensasi yang jelas bagi pegawai yang berprestasi, selanjutnya di Kantor Bupati Bener Meriah belum adanya aturan pemberian bonus bagi pegawainya berprestasi sehingga kurangnya perhatian terhadap pegawai yang mendapat kinerja baik karena belum adanya aturan yang jelas dalam proses pemberian penghargaan atau bonus. Belum optimal tingkat kompensasi di Kantor Bupati Bener Meriah perlu adanya perbaikan sehingga akan berdampak baik pada disiplin kerja pegawai karena kompensasi sangat berpengaruh dampak terhadap tingkat disiplin pegawai

dalam bekerja seperti yang dikatakan Hasibuan (2012:192) “Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan pegawai dan sebaliknya semakin kecil balas jasa kedisiplinan pegawai menjadi rendah”.

Hasil wawancara juga ditemukan adanya masalah pada disiplin kerja pegawai, seperti keterlambatan datang kerja oleh pegawai, yang artinya Kantor Bupati Bener Meriah masih kurang peduli terhadap disiplin kerja yang diatur atau ditetapkan instansi. Peneliti juga menemukan masalah dari hasil wawancara dengan pimpinan bagian SDM dimana pegawai masih kurang disiplin dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan sehingga pekerjaan terlambat diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan, maka ini menjadi permasalahan serius bila terus dibiarkan karena akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin kerja yang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik karena disiplin kerja bisa mempengaruhi hasil kinerja pegawai, tetapi untuk menciptakan disiplin kerja yang baik perlu adanya perbaikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, seperti adanya motivasi, beban kerja, kompensasi, kepemimpinan, pengawasan kerja, dan budaya organisasi.

Disamping itu dapat dilihat pegawai Kantor Bupati Bener Meriah masih rendah tingkat rasa kenginan berprestasinya sehingga dapat dilihat pegawai agresif dalam bekerja seperti berlomba-lomba untuk mendapatkan kinerja yang baik sehingga tingkat persaingan pegawai dalam bekerja masih rendah, dan selanjutnya masih kurangnya aktivitas pegawai untuk memperlihatkan kemampuan terbaik mereka demi rasa tujuan naik jabatan, dan pegawai masih

banyak yang takut akan resiko pekerjaan sehingga kurangnya berinovasi atau mengutarakan pendapat dalam bekerja. Maka perlunya perusahaan mengambil keputusan yang dapat membuat kinerja pegawai meningkat karena kinerja yang tinggi akan mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai dan kesempatan untuk meraih bonus atau kompensasi akan semakin baik.

Berdasarkan dari latar belakang di atas maka peneliti memutuskan untuk mengambil judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Bupati Kabupaten Bener Meriah”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang di kemukakan pada latar belakang masalah yang di berkaitan dengan disiplin kerja dan Kompensasi terhadap kineja, maka dapat di identifikasi beberapa masalah yang akan di bahas yaitu:

1. Tidak adanya aturan jelas yang mengatur pemberian bonus untuk pegawai
2. Masih banyaknya pegawai yang sering datang terlambat, pegawai masih belum disiplin terhadap pengerjaan tugas yang diberikan perusahaan.
3. Kinerja pegawai yang kurang baik, hal ini ditandai kurangnya kerjasama antar pegawai dalam bekerja.

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Setiap organisasi secara umum memiliki permasalahan yang kompleks.

Namun penelitian ini akan dibatasi pada pegawai Kantor Bupati Kabupaten

Bener Meriah. Dimana Variabel dalam penelitian ini juga dibatasi pada disiplin kerja, kompensasi kinerja pegawai.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Adapun rumus permasalahan dalam penelitian ini berdasarkan uraian latar belakang di atas adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Bener Meriah?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Bener Meriah?
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Bener Meriah?

#### **1.5 Tujuan Masalah**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Bener Meriah.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Bener Meriah.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Bener Meriah

## 1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penulis berharap penelitian ini akan memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Untuk menambah dan memperluas pengetahuan penulis dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan masalah disiplin kerja kompensasi dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja dan pemberian kompensasi berdampak pada kinerja pegawai.

3. Manfaat penelitian yang akan datang

Penelitian ini juga diharapkan sebagai sumber informasi dan referensi dalam penelitian sejenis yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang