

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (*Human resource management-HRM*) adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Desseler, 2015). Sumber daya manusia sangat penting dalam perusahaan atau organisasi. Perusahaan akan menjadi baik jika memiliki sumber daya yang berkualitas. Sumber daya manusia menjadi alat yang utama bagi sebuah perusahaan atau organisasi, karena sumber daya manusia sebagai pelaksana dalam segala kegiatan perusahaan. Pesatnya persaingan dalam perkembangan bisnis perusahaan harus memilih sumber daya manusia yang penting dan harus dikelola dengan baik guna tercapainya visi dan misi suatu organisasi.

Organisasi bisa didefinisikan sebagai sekelompok orang (dua atau lebih) yang bekerjasama dengan terkoordinasi, dengan cara yang terstruktur, untuk mencapai tujuan tertentu (Hanafi, 2011:4). Suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah maupun perusahaan-perusahaan atau usaha-usaha sosial untuk mendapatkan suatu balas jasa/imbalan tertentu memerlukan tenaga kerja atau sumber daya manusia dan merupakan faktor yang mutlak. Tenaga kerja dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja, pegawai, pada hakekatnya mempunyai maksud yang sama. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan hal yang penting bagi suatu perusahaan. Pengertian kinerja adalah pencapaian kinerja seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikannya (Banni, 2013:10). Keberhasilan suatu perusahaan akan dipengaruhi oleh kinerja pegawainya, perusahaan akan meningkatkan kinerja pegawai untuk harapan tujuan perusahaan yang akan dicapai. Tanpa adanya prestasi kerja yang tinggi tingkat kinerja yang akan dicapainya mengakibatkan kinerja yang diselesaikan kurang baik. Kinerja pegawai yang baik akan dicapai melalui pemberian motivasi, komitmen yang kuat serta menerapkan kedisiplinan yang tinggi. Kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif dan efisien apabila didukung dengan disiplin, motivasi, dan kompensasi.

Berdasarkan *review* penelitian terdahulu disiplin kerja adalah suatu hal yang ditanamkan oleh setiap karyawan. Disiplin juga sangat penting dalam perkembangan perusahaan karena dapat memotivasi diri sendiri agar disiplin dalam melaksanakan pekerjaan baik individu maupun kelompok. Manfaat dari disiplin yaitu untuk menjadikan pegawai agar taat terhadap peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada, sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Disiplin kerja dalam organisasi bertujuan agar semua pegawai bersedia untuk mematuhi tata tertib yang ditetapkan oleh perusahaan dengan sukarela tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik akan dilihat dari kesadaran pegawai dalam mematuhi tata tertib yang berlaku diperusahaan.

Motivasi bisa menjadi salah satu penyebab dari berkurangnya kinerja pegawai. Perusahaan akan memberikan motivasi kepada pegawai, jika motivasi yang

diberikan kepada pegawai kurang maka kinerja yang dilakukan juga kurang baik. Motivasi yang diberikan akan menjadikan pegawai semangat dalam meningkatkan kinerja sehingga akan mencapai tujuan perusahaan.

Selain motivasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu memberikan kompensasi kepada pegawai. Kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai dalam bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai dalam bentuk uang, barang, maupun penghargaan lainnya sebagai imbalan dan balas jasa. Kompensasi sangat penting bagi pegawai karena adanya kompensasi dapat menjadikan nilai tinggi atau karya lebih yang dimiliki oleh pegawai tersebut diantara pegawai yang lainnya.

Dari hasil penelitian terdahulu terdapat penelitian yang menunjukkan *research gap*, untuk variabel disiplin kerja penelitian yang dilakukan oleh Tindow, Iman Mohammad, Peggy, Makel.A, dan Greis, Sendow M. (2014), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Setiawan (2013), menunjukkan bahwa disiplin kerja secara silmutan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sidanti (2015), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi hasil penelitian yang dilakukan oleh Surjosuseno (2015), menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Mujiati (2016), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan karyawan,

tetapi hasil penelitian menurut Mita Afnita, Mahlia Muis, dan Fauziah Umar (2014), yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kecamatan Ulujami adalah salah satu kecamatan yang ada di Kota Pematang yang mempunyai 18 kelurahan yang mana setiap kelurahan terdiri dari 9 sampai 14 pegawai. Kinerja pegawai di Kelurahan pada Kecamatan Ulujami penting untuk diperhatikan, karena pegawai merupakan faktor utama dalam proses kerja yang akan menjadikan kinerja pada instansi berlangsung secara baik atau tidak. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa kinerja aparatur pemerintah desa di Kecamatan Ulujami belum mencapai target yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya aparatur yang datang terlambat ke kantor, adanya kritik terhadap masyarakat kepada pegawai aparatur pemerintahan dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat, serta pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu. Kondisi ini disebabkan pemilihan personil yang tidak sesuai dengan kompetensinya, cenderung *one man show* (artinya hanya orang-orang tertentu yang berperan), serta kurang adanya rasa memiliki pada lembaga. (Sumber: Kecamatan Ulujami, 2019).

Tabel 1.1
Desa yang ada di Kecamatan Ulujami Kabupaten Pematang

No	Desa	Jumlah Aparatur
1.	Desa Sukorejo	12
2.	Desa Botekan	10
3.	Desa Rowosari	12
4.	Desa Ambowetan	10
5.	Desan Pagergunung	13
6.	Desa Wiyorowetan	9
7.	Desa Samong	10

8.	Desa Tasikrejo	10
9.	Desa Bumirejo	10
10.	Desa Kaliprau	11
11.	Desa Kertosari	11
12.	Desa Pamutih	11
13.	Desa Padek	10
14.	Desa Blendung	12
15.	Desa Ketapang	9
16.	Desa Limbangan	13
17.	Desa Mojo	11
18.	Desa Pesantren	14
Jumlah		198

Sumber: Kecamatan Ulujami, diolah 2019

Berdasarkan pengamatan dilapangan pencapaian kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Ulujami masih perlu tingkatkan lagi. Fenomena di lapangan ditemukan bahwa program kegiatan sarana dan prasarana lingkungan pemukiman kelurahan, pemberdayaan masyarakat, program penunjang, pembinaan administrasi kependudukan, peran serta masyarakat dalam mengelola sampah, dan kegiatan lainnya belum mencapai target yang diharapkan. Berikut disajikan tingkat realisasi kinerja Kelurahan di Kecamatan Ulujami tahun 2019.

Tabel 1.2

Realisasi Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Ulujami

No	Kegiatan	Target %	Realisasi %
1.	Pembinaan dan fasilitasi kegiatan PKK	100%	78,7 %
2.	Pemeliharaan investasi LPMK	100%	70,5 %
3.	Pembinaan RT RW se Kelurahan	100%	91,3%
4.	Pembinaan administrasi dan pelatihan kader PKK tingkat RT RW	100%	80,6%

5.	Penunjang kegiatan badan keswadayaan masyarakat	100%	78,4%
6.	Pembinaan administrasi kependudukan	100%	83,7%
8.	Penunjang program pemberdayaan masyarakat kelurahan	100%	86,5%
9.	Peningkatan kinerja kelambangan Linmas	100%	70,4%
10.	Pembinaan dan pelatihan poskonsel	100%	71,5%
11.	Peningkatan sarana dan prasarana lingkungan pemukiman kelurahan	100%	69,5%
12.	Penunjang kegiatan lembaga pemberdayaan masyarakat sekelurahan	100%	75,6%
13.	Penunjang kegiatan lansia dan balita	100%	90,4%
14.	Pembinaan dan fasilitas kegiatan secial masyarakat	100%	83,6%

Sumber: Kecamatan Ulujami, diolah 2019

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang ada di Kecamatan Ulujami mengalami nilai presentase 69,5% pada kegiatan peningkatan sarana dan prasarana lingkungan pemukiman kelurahan. Sementara kegiatan peningkatan kinerja kelambangan Linmas mengalami nilai presentase 70,4%, pada kegiatan pemeliharaan investasi LPMK nilai presentase yang di dapatkan yaitu 70,5%, selanjutnya pada kegiatan pembinaan dan pelatihan poskonsel mendapatkan nilai presentase 71,5%. Kegiatan diatas memiliki presentase paling rendah dari target yang telah di tentukan yaitu 100%, untuk meningkatkan presentase dari kegiatan-kegiatan yang nilainya jauh dari angka yang telah di targetkan atau memiliki nilai presentase yang lebih baik dari sebelumnya.

Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat dituntut untuk mampu menjadi contoh yang baik. Pegawai Negeri Sipil harus mempunyai kualitas, kuantitas, dan etos kerja yang tinggi dalam segala bidang. Pegawai tersebut tentunya membutuhkan faktor yang dapat mendorong atau memotivasi semangat kerja agar dapat menyelesaikan tugas dan kewajibannya secara efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penelitian ini akan meneliti tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai”** pada Pegawai Kelurahan di Kecamatan Ulujami Kabupaten Pemalang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

- a. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan di Kecamatan Ulujami Kabupaten Pemalang?
- b. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan di Kecamatan Ulujami Kabupaten Pemalang?
- c. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan di Kecamatan Ulujami Kabupaten Pemalang?

1.3 Pembatasan Masalah

Agar lebih fokus dalam penelitian ini, penelitian ini dibatasi oleh :

- a. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai.

- b. Objek yang akan diteliti adalah Kelurahan yang ada di Kecamatan Ulujami Kabupaten Pemalang.
- c. Sedangkan objek yang akan diteliti memerlukan waktu yang terbatas untuk menyelesaikan penelitian ini.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan di Kecamatan Ulujami Kabupaten Pemalang.
- b. untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan di Kecamatan Ulujami Kabupaten Pemalang.
- c. untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan di Kecamatan Ulujami Kabupaten Pemalang.

1.5 Manfaat Penelitian

Setelah mengetahui dari tujuan penelitian, manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu :

- a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini dapat diharapkan untuk memberikan pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama pada disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

- b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini dapat diharapkan untuk memberikan saran dan masukan yang baik, terutama pada Kelurahan yang ada di Kecamatan Ulujami

Kabupaten Pematang, dalam mengembangkan kinerja pegawai sangat dibutuhkan strategi pengambilan keputusan karena itu sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.