

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Berbagai organisasi atau perusahaan berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini dikarenakan semakin kompetitifnya persaingan dengan perusahaan pesaing lainnya.

Menurut Mangkunegara (2005) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor terpenting dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan, jika kinerja pegawai buruk maka produktivitas perusahaan juga akan berkurang, tetapi jika kinerja pegawai baik produktivitas yang diharapkan akan mudah tercapai.

Kinerja memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan

wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi, untuk berkinerja dengan baik. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila Kinerja pegawai (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi (*corporate performance*) juga baik. Kinerja karyawan akan baik bila ia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah yang sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan masa depan yang lebih baik (Prawirosentono, 1999).

Salah satu usaha pembinaan yang dilakukan dalam rangka peningkatan kerja pegawai adalah ditingkatkannya disiplin kerja pegawai. Menurut Sastrohadiwiryo (2001) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehinggadapatmenghasilkan kinerja yang baik.

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan. Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tida kbaiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki (Tohardi, 2002).

Menurut Sukarno (1994) disiplin pegawai memainkan peran yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Disiplin kerja para pegawai sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Seperti juga suatu tingkah laku yang bisa dibentuk melalui kebiasaan. Selain itu, disiplin kerja dapat ditingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang pegawai untuk berdisiplin.

Selanjutnya usaha lain untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan kompensasi. Kompensasi yang diberikan secara benar akan berpengaruh pada para pegawai lebih terpuaskan

dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Menurut Hasibuan (2012) kompensasi kerja adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan fungsi strategi sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya. Kompensasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, jika sebuah kinerja itu dihargai dengan sebuah kompensasi maka kepuasan pegawai akan tercapai.

Menurut Rivai (2006) kompensasi pegawai adalah seluruh imbalan yang diterima pegawai atas hasil kerja pegawai pada perusahaan atau organisasi. Kompensasi ini bias berupa fisik atau nonfisik, harus dihitung dan diberikan kepada pegawai sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada perusahaan atau organisasi tempat ia bekerja. Kompensasi semakin baik kompensasi yang diterima oleh pegawai maka kinerja pegawai juga semakin baik.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan, Rivai (2006). Apabila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Kompensasi bukan hanya penting untuk para karyawan saja, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri, karena program-program kompensasi merupakan pencerminan agar organisasi dapat mempertahankan

sumber dayamanusia.

Menurut pengamatan yang dilakukan oleh peneliti bahwa kinerja pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jayapura semakin menurun. Banyak pekerjaan yang penyelesaiannya tidak tepatwaktu. Selainitu, dalam kesehariannya masih banyak masalah kinerja pegawai yang ditemukan seperti para pegawai bekerja secara maksimal saat hanya diawasi oleh pemimpin, jika tidak diawasi para pegawai tidak bekerja secara sungguh-sungguh dan berakibat pada waktu penyelesaian pekerjaan yang terlambat. Menurut informasi yang peneliti dapat dari salah satu pegawai, masalah kinerja pegawai lainnya adalah pencapaian kinerja pegawai masih naik turun, salah satunya di indikasi oleh gaji, yang apabila gaji dinaikkan kinerja para pegawai akan meningkat tetapi setelah beberapa bulan kinerja pegawai akan menunjukkan penurunan kembali. Selain itu masih kurangnya kesadaran disiplin kerja yang dimiliki pegawai. Masih banyak pegawai yang mangkir atau tidak masuk kerja tanpa ijin. Masalah yang muncul dari kompensasi kerja adalah pegawai menuntut untuk diberi gaji yang lebih, karena menurut mereka kebutuhan hidup tiap tahun selalu meningkat. Pegawai merasa gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan apa yang mereka kerjakan. Menurut beberapa pegawai, hal lainnya berkaitan dengan kompensasi, pegawai menuntut untuk diberi gaji yang lebih, karena menurut mereka kebutuhan hidup tiap tahun selalu meningkat. Hal ini menyebabkan pegawai merasa kurang puas terhadap apa yang mereka terima selama mereka bekerja.

Sehubungan dengan latar belakang di atas, penulis berniat untuk mengkaji, meneliti serta membahas masalah penelitian ini dengan judul :**“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jayapura“**.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah pokok sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jayapura ?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jayapura ?
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerjaberpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Kantor, Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Jayapura.

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari pada penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jayapura.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jayapura.

3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Kantor, Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Jayapura.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang dikemukakan adalah :

1. Sebagai bahan masukan bagi pimpinan kantor, untuk lebih meningkatkan kinerja aparatur sipil negara melalui kompensasi, dan disiplin kerja, hal ini dimaksudkan agar pegawai dapat lebih meningkatkan kinerjanya baik untuk saat ini maupun untuk masa yang akan datang.
2. Sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan untuk memperdalam mengenai masalah pengembangan sumber daya manusia di masa yang akan datang khususnya membahas mengenai masalah, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Kantor. Badan kepegawaian daerah kabupaten Jayapura.
3. Sebagai sarana belajar dan masukan bagi penulis dalam mengaplikasikan berbagai teori yang pelajari terhadap kasus nyata yang relevan di bagian kantor.