BAB I
LATAR BELAKANG

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus ada dan paling penting dalam sebuah organisasi, karena manusia merupakan unsur dasar yang dapat melaksanakan pekerjaan dan organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam organisasi, karena itu sudah sewajarnya bila pihak manajemen memberikan perhatian lebih melalui kebijakan-kebijakan yang diambil. Saat ini banyak masalah yang muncul berkaitan dengan ketenagakerjaan terutama kinerja pegawai, oleh karena itu masalah yang berkaitan dengan kinerja perlu dicari jalan keluarnya. Pegawai memiliki peranan yang sangat penting dan mereka adalah penggerak utama atas kelancaran kinerja. Selain itu, tidak dapat dipungkiri lagi bahwa manusia merupakan sumber daya yang potensial dan sangat strategis perannya dalam berbagai macam bentuk organisasi. **(Dina Rande, 2016)**.

Setiap organisasi mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut membutuhkan adanya pegawai yang berkualitas. Untuk menciptakan pegawai yang berkualitas, dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari seorang pimpinan maupun dari pegawai itu sendiri. Dorongan tersebut dapat berupa pemberian kompensasi dan kedisiplinan kepada pegawai, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya **(Mangkunegara, 2013. p 67)**. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik adalah pegawai yang memiliki kualitas kerja yang baik, kuantitas kerja yang besar, sikap baik atau ramah, dapat diandalkan, berinisiatif, rajin, selalu hadir dalam bekerja dan memiliki potensi untuk maju

Kinerja pegawai yang dimaksud berkaitan dengan kemampuan hasil kerja, agar pegawai mampu menunjukkan pelaksanaan kerjanya sesuai dengan target pekerjaan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan. Kinerja pegawai juga dimaksudkan agar pegawai bertindak lebih efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan. Kinerja pegawai dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam kerjanya. Dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau kerjanya. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.

Aguinis (2014:87) mengatakan bahwa kriteria kinerja bervariasi dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain, namun kinerja karyawan paling umum diukur dengan banyak pekerjaan yang meliputi: Kualitas dari output, kualitas dari output, ketepatan waktu dari output, kerjasama, efisiensi dan tepat waktu menyelesaikan pekerjaan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Sukabumi pada Jumat, 28 Februari 2019 yang bernama Bapak Adang diperoleh hasil bahwa kinerja pegawai belum menunjukan hasil yang maksimal. Berikut ini adalah data kinerja yang diberikan Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Sukabumi:

Tabel 1.1

Hasil Penilaian Variabel Kinerja

No	Dimensi	%	Gap	Kriteria
1	Kualitas Kerja	74.51	25.49	Cukup Baik
2	Kuantitas Kerja	72.83	27.17	Cukup Baik
3	Ketepatan Waktu	69.14	30.86	Cukup Baik
4	Kedisiplinan	68.71	31.29	Cukup Baik
5	Inisiatif	73.21	26.79	Cukup Baik
6	Kerjasama	74.54	25.46	Cukup Baik
Rata-Rata		**72.16**	**27.84**	**Cukup Baik**

Sumber : Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Sukabumi, 2019

Keterangan:

20.0% - 36.0% = Sangat tidak baik
36.01% – 52.0% = Tidak baik
52.01% - 68.0% = Kurang baik
68.01-84.0% = Cukup baik
84.01% - 100% = Baik

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Olahraga secara umum Cukup baik, namun masih belum optimal hal ini terlihat dari nilai rata-rata kinerja pegawai keseluruhan hanya sebesar 72,16% berarti masih kesenjangan sebesar 27.84%. kualitas kerja pegawai belum menunjukkan hasil yang maksimal, masih ada pegawai yang belum mampu mencapai target instansi, masih ada beberapa pegawai yang terlihat santai-santai dalam menyelesaikan pekerjaan, pekerjaan tidak diselesaikan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan, masih terlihat kurang koordinasi dan komunikasi antar bagian, pegawai belum mencapai target waktu penyelesaian pekerjaan yang ditetapkan.

Kinerja merupakan unsur yang penting, baik dan buruknya karyawan di suatu perusahaan dapat diketahui dari kinerja nya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya kedisiplinan dan kompensasi. Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ananta Dwikristianto Satedjo dan Sesilya Kempa (2017) dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura" menyatakan bahwa kedisiplinan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, menurut **Mangkuprawira (2013)** 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. 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).**

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Sukabumi pada Jumat, 28 Februari 2019 yang bernama Bapak Adang diperoleh data Kedisiplinan dikantor ini dinilai belum maksimal, terutama dalam hal kehadiran dan ketaatan pada peraturan kerja. Batas waktu masuk kantor yang ditetapkan oleh Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Sukabumi adalah pukul 07:30 WIB dan batas pulang kantor 16:00 WIB dengan total jam kerja kerja adalah 7 jam 30 menit. Dalam kenyataannya banyak pegawai yang datang terlambat.

Tabel 1.2

Data Absensi Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Sukabumi

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alpha	Total	Terlambat
Juli	41	4	1	0	5	72
Agustus	41	3	2	1	4	70
September	41	2	3	0	4	55
Oktober	41	4	1	1	6	42
November	41	3	0	1	4	57
Desember	41	3	2	1	6	49
Total		**19**	**9**	**4**	**29**	**345**

Sumber : Data tahunan Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Sukabumi, 2019

Penjelasan mengenai data absensi yaitu diketahui bahwa tingkat keterlambatan pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Sukabumi sangat tinggi setiap bulannya, sehingga mencapai total 345 kali. Keseluruhan total keterlambatan tersebut diperoleh dari jumlah karyawan yang terlambat di setiap harinya dan dijumlahkan pada setiap bulannya. Jumlah keterlambatan tertinggi pada bulan Juli hingga mencapai sebanyak 72 kali. Kemudian tingkat mangkir karena alasan tertentu atau izin mencapai total 9 orang dan absen karena sakit sebanyak 19 orang selama 6 bulan. Dapat dilihat juga masih ada karyawan yang tidak masuk tanpa izin atau alfa sebanyak 4 orang selama 6 bulan. Untuk memperkuat hasil data tersebut, peneliti juga melakukan pra survey dan disebarkan ke 15 orang responden untuk melihat sebesar apa permasalahan kedisiplinan yang terjadi di Dinas Pariwisata dan Olahraga Kota Sukabumi

Tabel 1.3

Data Pra Survey mengenai Kedisiplinan

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Skor Aktual	%	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	hadir ke kantor tepat waktu	1	1	3	7	3	55	73.33	Cukup
2	taat terhadap peraturan yang ada	1	2	7	3	2	48	64.00	Kurang
3	mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan	1	2	6	3	3	50	66.67	Kurang
4	mampu menggunakan fasilitas kantor yang baik	2	3	4	3	3	47	62.67	Kurang
5	pulang sesuai dengan jam kerja	2	3	2	3	5	51	68.00	Cukup
Jumlah							251	66.93	Kurang

Keterangan:

20.0% - 36.0% = Sangat tidak baik

36.01% – 52.0% = Tidak baik

52.01% - 68.0% = Kurang baik

68.01-84.0% = Cukup baik

84.01% - 100% = Baik

Skor ideal : nilai maksimum(5) x jumlah responden (15) =75

% (Persentase) = (Skor Aktual : Skor ideal)

Berdasarkan hasil pra survey diketahui bahwa kedisiplinan pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Sukabumi belum optimal karena baru mencapai tingkat kedisiplinan sebesar 66.93%. Hal ini terlihat dari pernyataan tentang taat terhadap peraturan yang ada, kemampuan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan dan menggunakan fasilitas kantor masih belum optimal,

Tingkat disiplin pegawai yang rendah terjadi karena peraturan yang sudah ditetapkan terhadap pegawai tidak begitu diperhatikan, tidak adanya sanksi yang berat untuk pegawai yang melanggar, serta perhatian yang kurang dari atasan kepada bawahan. Menurut **Hasibuan (2014)** seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada mental dan perilaku pegawai yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaaan. Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam perusahaan. Kriteria berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan perusahaan.

Rendahnya kedisplinan dalam bekerja merupakan contoh bukti perilaku yang mengindikasikan rendahnya kinerja pegawai dalam bekerja. Rendahnya kinerja pegawai perlu segera ditangani karena rendahnya kinerja akan menyebabkan pegawai bekerja dibawah kemampuan yang mereka miliki sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja organisasi. Apabila kinerja pegawai rendah maka dampaknya akan langsung terasa oleh instansi dan semakin kompleksnya masalah tersebut bahkan akan mengancam keberlangsungan. Hal ini dapat menjadi tolak ukur kinerja dan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin rendah tingkat kinerjanya.

Pembuktian pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan telah diteliti oleh Catherine Purnama dan Sesilya Kempa (2016), Mardi Astutik (2016), Firziyanah Mustika Utami (2014) dan Yoti Gama (2013)*"*, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap peningkatan disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

Selain kedisiplinan, faktor lain mempengaruhi terhadap kinerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Setiap instansi memiliki perbedaan sistem kompensasi, sistem disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya. Kompensasi terdiri

dari Kompensasi Finansial (bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran tertangguh, 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)**.

Kompensasi yang adil dan jelas sangat diharapkan bagi pegawai sebagai penghasilan bagi penghidupan mereka dan keluarganya, karena kompensasi merupakan cerminan status sosial dan sebagai alat ukur kinerja yang diberikan pegawai terhadap perusahaan. Pelaksanaan kompensasi yang adil dan jelas akan menghasilkan kinerja yang baik, oleh karena itu kompensasi sangat dibutuhkan dalam sebuah instansi agar kinerja pegawai menjadi tinggi, sebaliknya apabila kompensasi tidak diberikan dengan adil dan jelas maka kinerja yang ditunjukan oleh pegawai akan rendah, yaitu seperti adanya tanggung jawab yang kurang maksimal atas tugas yang diberikan sehingga pencapaian tujuan instansi menjadi terhambat. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang harus dimiliki dan dijaga oleh instansi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan karena merupakan penggerak utama roda kehidupan dalam perusahaan.

Penelusuran lebih lanjut berdasarkan wawancara dengan pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Sukabumi bagian Kasubag Umum dan Kepegawaian pada Jumat, 28 Februari 2019 yang bernama Ibu Tika yang menyebabkan penurunan kinerja pegawai terdapat beberapa masalah salah satu nya mengenai pemberian kompensasi dirasakan kurang mencukupi kebutuhan, itu terlihat dari pembayaran gaji pokok yang kecil terinci dalam Tabel 1.4 dibawah ini

Tabel 1.4

Gaji Bersih Pegawai Berdasarkan Golongan

Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Sukabumi

No	Golongan	Gaji Bersih
1	IV/C	7,450,509
2	IV/B	5,145,000
3	IV/A	5,575,600
4	III/D	5,078,700
5	III/C	4,332,000
6	III/B	3,214,300
7	III/A	3,599,300

Sumber : Data tahunan Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Sukabumi, 2019

Berdasarkan dari Tabel 1.4 dimana para pegawai mendapatkan kompensasi langsung berupa gaji pokok yang besarannya dirasakan belum mampu memenuhi kebutuhan para pegawai. Gaji yang diterima belum sesuai dengan jabatan dan tanggungjawab pekerjaan.

Untuk memperkuat hasil data kompensasi tersebut, peneliti juga melakukan pra survey dan disebarkan ke 15 orang responden untuk melihat sebesar apa permasalahan kompensasi yang terjadi di Dinas Pariwisata dan Olahraga Kota Sukabumi.

Tabel 1.5

Data Pra Survey mengenai Kompensasi

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Skor Aktual	%	Kriteria
1	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan kebutuhan sehari-hari	0	0	4	7	4	60	80	Cukup
2	Dinas Pariwisata dan Olahraga Kota Sukabumi memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	0	2	3	5	5	58	77,33	Cukup
3	Saya mendapatkan bonus diluar gaji yang saya terima	0	3	4	4	4	54	72	Cukup
4	Saya mendapatkan tunjangan cuti setiap tahunnya	0	3	5	4	3	52	69,33	Cukup
5	Tunjangan yang saya terima seperti tunjangan kesehatan dan jiwa sudah melengkapi kebutuhan saya	2	3	4	3	3	47	62,67	Kurang
6	Fasilitas yang diberikan menunjang dalam pekerjaan saya	1	3	5	3	3	49	65,33	Kurang
Jumlah								71,111	Cukup

Keterangan:

- 20.0% - 36.0% = Sangat tidak baik
- 36.01% – 52.0% = Tidak baik
- 52.01% - 68.0% = Kurang baik
- 68.01-84.0% = Cukup baik
- 84.01% - 100% = Baik

Skor ideal : nilai maksimum x jumlah responden (15) =75
% (Persentase) = (Skor Aktual : Skor ideal)

Berdasarkan hasil pra survey diketahui bahwa kompensasi pegawai Dinas Pariwisata dan Olahraga Kota Sukabumi belum maksimal karena masih ada indikator yang dirasakan kurang seperti tunjangan yang diterima dan fasilitas yang diberikan dalam kegiatan kantor.

Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan dan kemajuan instansi, maka instansi harus memberikan perhatian khusus dan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset organisasi, tetapi juga sebagai mitra dalam menjalankan roda organisasi. Organisasi atau instansi harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan sumber daya manusia kepada organisasi atau instansi,

karena setiap pegawai berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para pegawai untuk lebih termotivasi dalam bekerja dan akhirnya memberikan kinerja yang maksimal bagi instansi. Untuk mendorong kinerja pegawai diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan bagi pihak instansi maupun bagi pihak pegawai .

Pembuktian pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan telah diteliti oleh Latipatul (2013), Ananta Dwikristianto Satedjo dan Sesilya Kempa (2017), Catherine Purnama dan Sesilya Kempa (2016), Mardi Astutik (2016), dan Yoti Gama (2013) bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap peningkatan kompensasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai . Guna membuktikan hal tersebut, penulis akan mengadakan penelitian dengan judul "**Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Sukabumi".**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang penelitian tersebut, maka masalah yang di identifikasi adalah sebagai berikut :

1. Belum maksimalnya kualitas kerja yang dihasilkan pegawai, kurang mampu mencapai target pekerjaan dan masih ada beberapa pegawai yang terlihat santai-santai dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Belum maksimalnya kuantitas kerja, masih ada pekerjaan tidak diselesaikan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan.
3. Masih terlihat kurang koordinasi dan komunikasi antar bagian, ini mengakibatkan pelaksanaan program belum didukung oleh satu kesatuan yang kompak sehingga berdampak pada terjalinnya kekompakan dari setiap pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan

4. Kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini terlihat
5. Masih ada pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah, hal ini terlihat dari adanya pegawai yang hadir tidak tepat waktu dan pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan instansi serta masih ada pegawai yang mangkir dengan berbagai alasan.

1.3 Rumusan masalah

Adapun rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi, disiplin kerja dan kinerja terhadap pegawai di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Sukabumi
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Sukabumi
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Sukabumi
4. Bagaimana pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Sukabumi

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui kompensasi, disiplin kerja dan kinerja terhadap pegawai di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Sukabumi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Sukabumi.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Sukabumi.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Sukabumi.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menambah wawasan dan menjadi referensi akademik dari teori-teori yang dipelajari di perkuliahan dan menjadi pelengkap informasi yang berguna bagi penelitian selanjutnya.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan keputusan- keputusan sumber daya manusia instansi khususnya tentang kompensasi dan kedisiplinan serta dampaknya terhadap kinerja pegawai.

1.6 Sistematika Skripsi

Sistematika penulisan penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan

Bab pertama berisi tentang gambaran objek penelitian, latar belakang mengenai fenomena dan penelitian terdahulu terkait penelitian perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang akan akan dilakukan.

Bab II: Landasan Teori

Bab kedua menjelaskan mengenai teori-teori terkait penelitian, deskripsi penelitian terdahulu, kerangka pemikiran yang berdasarkan dengan landasan teori didalam penelitian.

Bab III: Metode Penelitian

Bab ketiga menjelaskan tentang metode dan teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian untuk menjawab masalah penelitian yang akan dilakukan.

Bab IV: Penelitian dan Pembahasan

Bab keempat menjelaskan tentang pembahasan dari hasil penelitian yang dilakukan.

Bab V: Kesimpulan dan Saran

Bab kelima menjelaskan tentang hasil kesimpulan dan saran dari hasil penelitian dan pembahasan