

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Suwatno 2011:16). Unsur manusia (*Men*) berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang di sebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Menurut Ricardianto (2018:15) menyatakan bahwa: "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal".

Menurut Bangun (2012:4) mendefenisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Kantor Pekerjaan Umum Bidang Perumahan Rakyat merupakan kantor dinas milik pemerintah yang bergerak dibidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat yang berada di provinsi Jambi. Kedudukam Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi merupakan salah satu di antara beberapa dinas yang ada di Provinsi Jambi dan juga bagian integral dari pemerintah Provinsi Jambi

yang berkedudukan dibawah dan tanggung jawab langsung Gubernur melalui Sekretaris daerah dalam menjalankan peran strategisnya, khususnya dalam pembangunan infrastruktur/sarana

dan prasarana melalui: Bidang Sumber Daya Air, Bidang BinaMarga, Bidang Cipta Karya, Bidang Perumahan, UPTD Balai Peralatan dan Perbekalan, UPTD Balai Pengujian, Bidang Kontruksi dan Pengendalian, Bidang Tata Ruang dan Pertanahan, dan Bidang Sekretariat.

Terdapat jumlah pegawai yang ada pada Kantor Pekerjaan Umum Bidang Perumahan Rakyat Provinsi Jambi selama periode 2019-2023 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Pegawai Pada Dinas
PUPR Provinsi Jambi Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Presentase Pengembangan (%)
2019	286	-
2020	284	0,69
2021	269	5,28
2022	260	(3,34)
2023	263	(1,15)

Sumber: Dinas PUPR Provinsi Jambi 2023

Berdasarkan table diatas terlihat bahwa perkembangan pegawai pupr prov jambi pada tahun 2020 terjadi penurunan sebanyak 2 orang atau sebesar 0,69 % dan ditahun2021 terjadi penuran seebanyak 15 orang atau sebesar 5,28 % Ditahun 2022 terjadi lagi penurunan pegawai sebanyak 9 orang atau sebanyak 3,34% dan di tahun 2023 terjadi peningkatan pegawai sebanyak 3 orang atau sebanyak 1,15%, secara keseluruhan menjadi 263 orang.

Salah satu aspek yang penting dalam sumber daya manusia adalah masalah kedisiplinan. Disiplin dari para pegawai sangat diharapkan oleh perusahaan, sebab dengan disiplin yang baik diharapkan pegawai akan dapat menjalankan tugas dan kewajibannya sebaik mungkin. Dan apabila disiplin dari karyawan relatif rendah, maka besar kemungkinan aktifitas perusahaan akan dapat terganggu karena rendahnya kinerja dari pegawai. Menurut Siagian Sondang P (2015:305) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dengan kata lain pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Suatu perusahaan dirasa perlu memperhitungkan disiplin yang baik dan sejalan dengan beberapa batasan yang berlaku. Selama sebuah perusahaan memiliki disiplin yang baik, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh karyawan atau anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas perusahaan

Manajemen sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang penting dalam mempengaruhi karyawan agar dapat bekerja penuh disiplin yaitu dengan mentaati peraturan yang berlaku. Kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi Pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan.

Semakin disiplin semakin tinggi kinerja karyawan. Terdapat data perkembangan persentase kehadiran pegawai yang digabungkan dengan nilai kinerjanya pada Kantor Pekerjaan Umum Bidang Perumahan Rakyat Provinsi Jambi tahun anggaran 2019-2023 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2
Tingkat Kehadiran Pegawai Dinas PUPR Provinsi Jambi Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah pegawai	Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja	Keterangan					Kehadiran (%)
				H	I	S	TK	WF H	
2019	286	245	70070	61404	7308	541	817	-	87.63
2020	284	249	70716	62854	6289	798	775	-	88.88
2021	269	237	63753	56694	921	834	947	4367	88.92
2022	260	250	65000	52650	3900	1300	650	6500	81.00
2023	263	260	68380	55435	4170	1530	945	6300	81.00

Sumber: Dinas PUPR Provinsi Jambi 2023

Berdasarkan tabel 1.2 di atas diperoleh informasi bahwa masih rendah kehadiran pegawai hal itu dapat dilihat dari tingkat kehadirannya yang rata-ratanya masih dibawah 90% kurun waktu 2019-2023 sehingga dapat mempengaruhi kredibilitas dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Hal ini tentu saja tidak baik karnadapat mengganggu kinerja pegawai secara keseluruhan.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin dan lain-lain. Kompensasi adalah penghargaan atau

ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2011:109).

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, maupun non yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan prestasikerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non- diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas prestasi kerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan prestasi kerja karyawan, akan tetapi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Tabel data kompensasi pegawai pada Dinas Provinsi Jambi tahun 2019-2023 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Kompensasi Pegawai Dinas
PUPR Provinsi Jambi Tahun 2019-
2023

Uraian		TAHUN				
		2019 (Rp)	2020 (Rp)	2021 (Rp)	2022 (Rp)	2023 (Rp)
Gaji pokok	Kadis	8.560.577	8.609.323	8.662.308	8.719.900	8.856.700
	Kabid	5.816.518	5.816.868	5.887.900	5.951.400	6.025.600
	Kasubag	4.594.391	4.646.077	4.702.258	4.763.324	4.829.700
	Staff	4.608.217	4.661.106	4.718.593	3.781.080	3.849.000
Insentif	Kadis	8.395.150	8.395.150	8.395.150	8.395.150	8.395.150
	Kabid	5.100.568	5.100.568	5.100.568	5.100.568	5.100.568
	Kasubag	3.155.058	3.155.058	3.155.058	3.155.058	3.155.058
	Staff	2.199.656	2.199.656	2.199.656	2.199.656	2.199.656
Bpjs	Kadis	150.000	150.000	150.000	150.000	150.000
	Kabid	150.000	150.000	150.000	150.000	150.000
	Kasubag	150.000	150.000	150.000	150.000	150.000
	Staff	150.000	150.000	150.000	150.000	150.000

Sumber: Dinas PUPR Provinsi Jambi 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa gaji pokok yang diterima oleh pegawai dinas PUPR Prov. Jambi mengalami kenaikan sebesar 8% per tahun 2019-2023 hal ini seharusnya bisa berdampak positif dalam memotivasi kinerja pegawai. Kinerja adalah suatu hasil kerja atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya yang secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya, menurut

kriteria yang diberlakukan untuk pekerjaan tersebut. Menurut Hasibuan (2012:15) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Selain itu kinerja adalah suatu hasil kerja atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya yang secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya, menurut kriteria yang diberlakukan untuk pekerjaan tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja yang di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, suntoro (dalam Nawawi, 2015:212).

Untuk melihat tingkat kinerja yang di hasilkan PUPR Provinsi Jambi dapat di lihat dari jumlah target yang ada. Berikut ini adalah jumlah untuk melihat tingkat kinerja yang di hasilkan dinas PUPR Provinsi jambi tahun 2023

Tabel 1.4
Target Dan Realisasi Kinerja Dinas
PUPR Provinsi Jambi Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target %	Realisasi %	Persentase %
1	2	3	4	5	6	7
1	Meningkatnya jalan Provinsi dalam kondisi mantap	Persentase jalan provinsi dalam kondisi mantap	persen	83,23	78,99	94,90%
2	Berfungsinya jaringan irigasi, rawa, dan jaringan pengairan lainnya.	Persentase tercapainya kualitas pengelolaan SDA terpadu pada tahun berkenaan	Persen	49,61	49,04	98,89
		Persentase luas baku daerah irigasi yang terairi	persen	86,01	62,80	73,01
3	Penurunan lingkungan kumuh	Persentase penurunan jumlah kawasan permukiman kumuh.	Ha	172	0	0 Ha
4	Meningkatnya Penataan Bangunan Gedung Untuk Kepentingan Strategis Daerah Provinsi	Persentase Pembangunan Bangunan dan Gedung Strategis Provinsi	Persen	25	45,00	100
5	Tersedianya sumber air baku bagi masyarakat untuk mendukung universal akses	Proporsi Rumah Tangga dengan Akses Berkelanjutan Terhadap Air Minum Layak, Perkotaan dan Perdesaan	persen	79,08	79,19	100
6	Penyelenggaraan pelatihan tenaga ahli konstruksi	Rasio Tenaga Kerja konstruksi yang terlatih di wilayah Provinsi yang dibuktikan dengan sertifikat pelatihan ahli.	Persen	47	100	100
7	Akuntabilitas kinerja pelayanan publik	Indeks Kepuasan Masyarakat	Persen	91,6	91,3	99,67

Sumber: Dinas PUPR Provinsi Jambi 2023

Berdasarkan tabel 1.4 di atas Dinas PUPR Provinsi Jambi memiliki indikator sasaran kinerja yang digunakan untuk mengukur ketercapaian sasaran strategis serta target kerja Dinas PUPR Provinsi Jambi. Pada tahun 2023, indikator sasaran kerja telah memenuhi target yang ditetapkan (tercapai $\geq 100\%$) dari total indikator dengan persentase capaian sebesar 97,74%, atau melampaui dari target yang ditetapkan.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Jumlah pegawai dinas PUPR Provinsi Jambi berfluktuasi cenderung menurun selama 5 tahun terakhir.
- 2) Tingkat kehadirannya pegawai rata-rata masih dibawah 90% selama tahun 2019-2023.
- 3) Berdasarkan tabel 1.3, Insentif tidak mengalami kenaikan selama tahun 2019-2023 pada dinas PUPR Provinsi Jambi
- 4) Masih terdapat target dan realisasi yang belum tercapai pada tahun 2023 di dinas PUPR Provinsi Jambi

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Bagaimana disiplin kerja, kompensasi dan kinerja pegawai pada dinas PUPR Provinsi Jambi.

- 2) Bagaimana pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai secara simultan pada dinas PUPR Provinsi Jambi.
- 3) Bagaimana pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai secara parsial pada dinas PUPR Provinsi Jambi.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan mendeskripsikan gambaran disiplin, kompensasi dan kinerja pegawai pada dinas PUPR Provinsi Jambi.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai secara simultan pada dinas PUPR Provinsi Jambi.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin, kompensasi terhadap kinerja pegawai secara parsial pada dinas PUPR provinsi jambi.

1.5. Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Kinerja terhadap pegawai dinas PUPR Provinsi Jambi.

- 2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian karya ilmiah akan dapat pula menjadi bahan pembelajaran bagi para halayak yang membaca hasil karya ilmiah ini dan Sebagai bahan masukan maupun pertimbangan kepada pihak perusahaan

terhadap pentingnya disiplin untuk tujuan yang akan di capai di perusahaan dengan mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

3) Manfaat Bagi Penulis

Merupakan kesempatan bagi penulis untuk mengetahui cara penulisan karya tulis ilmiah yang telah di dapatkan dalam penelitian skripsi yang berjudul Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PUPR Provinsi Jambi.

